

ACCOMPAGNER
CREER
PARTAGER

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



Université Claude Bernard



Qu'est-ce que le Rapport social unique ?

Frédéric FLEURY

Président de

l'Université Claude Bernard Lyon 1



L'Université Claude Bernard Lyon 1, conformément au décret n°2020-1493 publié le 30 novembre 2020, présente son premier Rapport Social Unique relatif à l'année civile 2021. L'application de la réforme a induit la création, pour la première fois, d'une base de données sociales qui permet désormais de consolider plus d'une centaine d'indicateurs qui sont à la fois transmis aux représentants du personnel et à la gouvernance. Ces données apportent plus de lisibilité sur la situation sociale de l'Université et de ses personnels et permettent de mesurer l'évolution de celle-ci années après années. Derrière ces chiffres anonymisés, nous retrouvons toutes celles et ceux qui font vivre notre établissement au quotidien.

La qualité de vie au travail, la justesse des rémunérations, l'attractivité de l'Université Claude Bernard Lyon 1 et la dimension humaine font partie des principales priorités de la politique RH que nous déployons. Nous continuerons dans les prochaines années d'œuvrer, dès que nous en aurons la possibilité, pour améliorer les conditions de travail des personnels, pour revaloriser les salaires à la hauteur des performances exceptionnelles de l'établissement, pour attirer des nouveaux talents. Nous poursuivrons nos travaux pour construire une université plus inclusive, pour réduire les inégalités, notamment entre les femmes et les hommes, pour renforcer la protection sociale et l'accès aux soins des personnels de l'établissement.

Le présent rapport nous présente la situation de l'établissement au 31 décembre 2021. Il nous expose un tableau le plus exhaustif possible sur plusieurs chapitres clés en matière de ressources humaines : l'emploi, les parcours professionnels, le recrutement, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail... qui nous aideront à atteindre nos objectifs.

Ces premiers éléments compilés seront à mettre en perspective dans les prochaines années, l'évolution des indicateurs nous permettra en effet de mieux mesurer l'impact des décisions et des mesures que nous prenons et mettons en place pour les personnels.

Je souhaite remercier l'ensemble des personnels ayant contribué à l'application de cette réforme du bilan social et notamment la cellule d'appui au pilotage du SPAP. La gouvernance mesure pleinement l'importance du travail mené pour alimenter la base de données sociales et permettre son utilisation. Nous comptons sur eux pour poursuivre la dynamique enclenchée les prochaines années afin d'obtenir des indicateurs toujours plus fins qui viendront nourrir nos réflexions et alimenter le dialogue social au sein de l'établissement.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

LYON 1 EN CHIFFRES

Université Claude Bernard Lyon 1

Université de sciences, technologies, santé et sport, Lyon 1 offre à ses étudiantes et étudiants une formation de qualité reposant sur l'excellence de sa recherche.

Interdisciplinaire, tournée vers les grands enjeux sociétaux de notre temps, la recherche à Lyon 1 fait avancer la science sur son territoire comme à l'échelle internationale.

Dans le secteur technologique et industriel comme dans le champ de la pédagogie, Lyon 1 est aussi une université innovante située au cœur d'un environnement attractif : une région au carrefour de l'Europe, une ville d'exception, un campus offrant une vie culturelle et sportive animée.

Dans ce contexte rare, l'Université s'emploie à développer les valeurs qui lui tiennent à cœur, l'égalité, la diversité et la solidarité, et s'engage dans l'accompagnement, la création et le partage auprès de tous ceux qui la font vivre.

FORMATION



45 735
ÉTUDIANTES ET
ÉTUDIANTS



16
LICENCES
50
MASTERS



10 COMPOSANTES
5 INSTITUTS
1 ÉCOLE

PERSONNEL



4 579
PERSONNELS

RECHERCHE



47 UNITÉS MIXTES DE RECHERCHE
15 UNITÉS DE RECHERCHE
17 STRUCTURES FÉDÉRATIVES,
DONT **5** UNITÉS D'APPUI À LA
RECHERCHE



5 600
PUBLICATIONS
DANS DES REVUES
INTERNATIONALES

INNOVATION



2^{ÈME} UNIVERSITÉ
FRANÇAISE EN
DÉPÔT DE BREVETS



65
START UP

BUDGET



478 M€

DONT 307 M€ AU TITRE DE LA MASSE SALARIALE

PATRIMOINE



3 CAMPUS **11** SITES

SOMMAIRE

EMPLOI	8
1. PLAFOND D'EMPLOI	9
2. EFFECTIFS EN FONCTION AU 31 DECEMBRE 2021	10
2.1. EFFECTIFS EN FONCTION : VUE GLOBALE	10
2.2. EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN FONCTION	11
2.3. EFFECTIFS BIATSS EN FONCTION.....	14
2.4. STAGIAIRES	18
3. RECRUTEMENTS EN CDI	18
4. EFFECTIFS PAR POSITION STATUTAIRE	20
5. AGE MOYEN ET AGE MEDIAN DES EFFECTIFS	21
RECRUTEMENTS	22
1. AGENTS RECRUTES AU COURS DE L'ANNEE	22
1.2. NOMBRE DE RECRUTEMENTS EN 2021.....	23
1.3. AGENTS FONCTIONNAIRES RECRUTES AU COURS DE L'ANNEE	24
1.4. AGENTS CONTRACTUELS RECRUTES AU COURS DE L'ANNEE	26
2. ACCESSION AUX POSTES DE CADRES SUPERIEURS ET DIRIGEANTS	27
3. MEMBRES DES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS	28
PARCOURS PROFESSIONNELS	29
1. MOBILITE	30
1.1. ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS A LA MOBILITE	30
1.1. POSTES PUBLIES COMME VACANTS OU SUSCEPTIBLES D'ETRE VACANTS AU COURS DE L'ANNEE	31
2. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE	31
2.1. AGENTS AYANT BENEFICIE D'UNE PROMOTION EN 2021 (DE GRADE ET DE CORPS)	31
2.2. PROMOUVABLES ET PROMUS PAR GRADE.....	32
2.3. PROMOUVABLES ET PROMUS PAR CORPS	32
2.4. REUSSITES DES FONCTIONNAIRES A UN CONCOURS OU EXAMEN PROFESSIONNEL.....	35
3. DEPARTS	36

4. GPEEC – GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPETENCES	37
4.1. QU'EST-CE QUE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPETENCES (GPEEC) ?.....	37
4.2. LA GPEEC A L'UCBL.....	38
4.3. ENTRETIENS PROFESSIONNELS ET FICHES DE POSTES.....	39
FORMATION	40
1. BUDGET ET DEPENSES DE FORMATION	42
1.1. BUDGET.....	42
1.2. DEPENSES DE FORMATION DE TITRE II ET DE TITRE III.....	43
2. AGENTS FORMES	43
2.1. PERSONNELS BIATSS.....	43
2.2. PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS.....	44
3. REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION	46
3.1. FORMATION INITIALE STATUTAIRE.....	46
3.2. FORMATION CONTINUE.....	46
3.3. CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP).....	47
3.4. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF).....	48
3.5. VALIDATIONS DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE).....	48
3.6. BILANS DE COMPETENCES.....	49
3.7. ORAUX BLANCS.....	49
3.8. FORMATIONS ANIMEES PAR DES FORMATEURS INTERNES.....	50
REMUNERATIONS	51
1. MASSE SALARIALE	52
2. DISTRIBUTION DES REMUNERATIONS NETTES	54
3. REMUNERATIONS ANNUELLES BRUTES VERSEES	57
3.1. PART DES PRIMES ET INDEMNITES.....	57
3.2. BENEFICIAIRES DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA).....	58
4. ANALYSE DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE FEMMES ET HOMMES	59
4.1. ECARTS DE REMUNERATION ENTRE FEMMES ET HOMMES FONCTIONNAIRES.....	59
4.2. ECARTS DE REMUNERATION ENTRE FEMMES ET HOMMES CONTRACTUELS.....	62
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	64
1. LES RISQUES A LYON 1	65
1.1. CARTOGRAPHIE DES RISQUES.....	65
1.2. ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	66
2. LE SERVICE DE PREVENTION DES RISQUES	68

2.1. LES ACTEURS DE LA PREVENTION	68
2.2. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)	70
2.3. DOCUMENTS D'EVALUATION ET DE PREVENTION DES RISQUES	70
2.4. MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PREVENTION	71
3. PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL	71
4. GROUPES D'ETUDES DE SITUATIONS DE TRAVAIL (GEST) : PROBLEMATIQUES RENCONTREES.....	72
4.1. GEST EXPERT	72
4.2. GEST PILOTE	73
5. LE GROUPE GESTION DES RISQUES ALCOOL ET SUBSTANCES PSYCHOACTIVES (GRASP).....	73
6. LES ACTIONS DU SERVICE DE MEDECINE ET DE SANTE AU TRAVAIL	74
6.1. LES VISITES MEDICALES	74
6.2. LES URGENCES	76
6.3. LES VACCINATIONS	77
6.4. LES EXAMENS COMPLEMENTAIRES	77
6.5. LES MISSIONS EN MILIEU DE TRAVAIL.....	78
7. FORMATIONS SUIVIES PAR LES PERSONNELS DE L'UCBL SUR LES THEMES HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	79
ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	80
1. ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL	81
1.1. QUOTITE DE TEMPS TRAVAIL.....	82
1.2. TELETRAVAIL ET TRAVAIL A DISTANCE	83
2. COMPTE EPARGNE TEMPS	84
2.1. LES OUVERTURES DE CET EN 2021	84
2.2. LES CET ALIMENTES EN 2021	85
2.3. LES JOURS STOCKES SUR CET ET LES JOURS DE CET UTILISES EN 2021.....	86
3. ABSENTEISME ET CONGES	87
3.1. TAUX D'ABSENTEISME	87
3.4. AGENTS ABSENTS POUR RAISON DE SANTE.....	90
3.5. JOURS D'ABSENCES POUR RAISON DE SANTE	91
3.6. JOURS DE CARENCES	92
ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE.....	93
1. SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS.....	94
2. POLITIQUE D'AIDE SOCIALE (PRESTATIONS SOCIALES, AIDES ET SECOURS)	95
3. POLITIQUE DE RESTAURATION	96
4. POLITIQUE D'AIDE A L'ACCUEIL ET AUX SEJOURS D'ENFANTS.....	96

4.1. CENTRE DE LOISIRS EDUCATIFS (CLE) DU CAMPUS DE LA DOUA.....	96
4.2. LA SECTION REGIONALE INTERMINISTERIELLE DE L'ACTION SOCIALE (SRIAS)	97
DIALOGUE SOCIAL.....	100
1. INSTANCES DE REPRESENTATIONS.....	101
1.1. REPARTITION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DES DIFFERENTES INSTANCES	103
1.2. NOMBRE DE REUNIONS DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	104
1.3. REUNIONS DES GROUPES DE TRAVAIL	104
2. TEMPS SYNDICAL ET GREVE.....	105
3. DISCIPLINE	105
GLOSSAIRE	106

EMPLOI



1. PLAFOND D'EMPLOI

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).

Depuis le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies au 1er janvier 2009, l'université dispose 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 les emplois rémunérés par l'établissement sur ses ressources propres.*

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



A titre de comparaison, en 2020, le plafond d'emploi global de l'établissement s'élevait à 4 558 ETPT. Cette diminution est due à un changement de méthode dans la fixation du plafond d'emploi de l'établissement, à la demande du contrôle budgétaire régional.

2. EFFECTIFS EN FONCTION AU 31 DECEMBRE 2021

Les effectifs en fonction comprennent les agents rémunérés par l'établissement, ainsi que les agents mis à disposition de l'établissement (MAD). Le décompte peut se faire en effectif physique ou alors en équivalent temps plein.

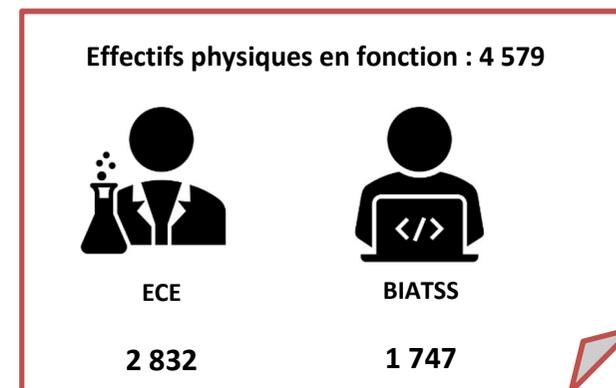
- **Effectif physique** : unité de décompte reposant sur un recensement des personnes physiquement présentes à une date donnée ;
- **Equivalent Temps Plein (ETP)** : unité de décompte reposant sur un recensement des agents rémunérés, quel que soit leur statut juridique (fonctionnaire, contractuel) et qui prend en compte la quotité de temps de travail des agents (temps plein, temps partiel).

On distingue deux types de populations :

- Les Enseignants chercheurs et les Enseignants (**ECE**) ;
- Les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (**BIATSS**).

2.1. Effectifs en fonction : vue globale

	Effectifs physiques			ETP au 31/12		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE Fonctionnaires	674	1096	1770	657	1081	1738
ECE Contractuels	510	552	1062	484	523	1007
BIATSS Fonctionnaires	820	439	1259	784	437	1221
BIATSS Contractuels	330	158	488	306	152	458
Total	2334	2245	4579	2230	2194	4424



La répartition des effectifs en fonction est la suivante : 62% d'enseignants, enseignants-chercheurs, et 38% de personnels BIATSS ; 51% de personnels féminins et 49% de personnels masculins.

2.2. Effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs en fonction

Les enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires

	Effectifs physiques			ETP au 31/12		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Enseignants-chercheurs Universitaires						
PU et assimilés	74	203	277	73,80	202,00	275,80
Astronome	0	2	2	0,00	2,00	2,00
Physicien	0	1	1	0,00	1,00	1,00
Professeur d'Université	74	200	274	73,80	199,00	272,80
MCF et assimilés	319	419	738	313,80	418,40	732,20
Astronome Adjoint	1	4	5	1,00	4,00	5,00
Maître de Conférence	318	415	733	312,80	414,40	727,20
TOTAL enseignants-chercheurs Universitaires	393	622	1 015	387,60	620,40	1 008,00
Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires						
PU et assimilés	56	212	268	56,00	212,00	268,00
Professeur Médecine Générale	2	3	5	2,00	3,00	5,00
Professeur Universitaire Praticien Hospitalier (PUPH)	44	193	237	44,00	193,00	237,00
PUPH Dentaire	5	7	12	5,00	7,00	12,00
PUPH Pharmacie	5	9	14	5,00	9,00	14,00
MCF et assimilés	63	57	120	62,50	57,00	119,50
Maître de Conférence Médecine Générale	1	1	2	1,00	1,00	2,00
Maître de Conférence Praticien Hospitalier (MCUPH)	44	38	82	44,00	38,00	82,00
MCUPH Dentaire	4	10	14	4,00	10,00	14,00
MCUPH Pharmacie	14	8	22	13,50	8,00	21,50
TOTAL enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires	119	269	388	118,50	269,00	387,50

Les enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires (suite)

	Effectifs physiques			ETP au 31/12		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Enseignants						
Enseignants du 2nd degré	149	198	347	138,40	185,00	323,40
Professeur Agrégé	81	117	198	77,10	111,50	188,60
Professeur Certifié	59	41	100	53,30	36,00	89,30
Conseiller Principal d'Education	1	1	2	1,00	1,00	2,00
Inspecteur Education Nationale	0	1	1	0,00	1,00	1,00
Professeur de Lycée Professionnel	5	9	14	4,50	7,00	11,50
Professeur de L'ENSAM	0	1	1	0,00	1,00	1,00
Professeur d'EPS	2	28	30	1,50	27,50	29,00
Psychologue de l'Education Nationale	1	0	1	1,00	0,00	1,00
Enseignants du 1er degré	13	7	20	12,00	7,00	19,00
Professeur des écoles	13	7	20	12,00	7,00	19,00
TOTAL enseignants	162	205	367	150,40	192,00	342,40
TOTAL	674	1 096	1 770	656,50	1 081,40	1 737,90

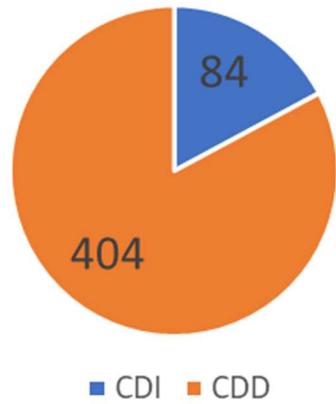
Les enseignants-chercheurs et enseignants contractuels	CDD						CDI					
	Effectifs physiques			ETP au 31/12			Effectifs physiques			ETP au 31/12		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Enseignants contractuels hospitalo-universitaires	162	159	321	160,50	157,50	318,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Assistant Hospitalo-Universitaire Dentaire	15	13	28	15,00	13,00	28,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Assistant Hospitalo-Universitaire Médecine	14	14	28	14,00	14,00	28,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Assistant Hospitalo-Universitaire Pharmacie	2	2	4	2,00	2,00	4,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé Chef de Clinique Temps plein	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé Assistant Temps plein	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé MCF.HU Mi-temps	3	2	5	1,50	1,00	2,50	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé MCF.HU Temps plein	1	3	4	1,00	3,00	4,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé Pr.HU Mi-temps	0	2	2	0,00	1,50	1,50	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé PR.HU Temps plein	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé MC. Médecine Générale Mi-temps	0	2	2	0,00	2,00	2,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé Professeur Médecine générale Mi-temps	1	2	3	1,00	2,00	3,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Chef de clinique universitaire – assistant des hôpitaux	116	104	220	116,00	104,00	220,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Chef de clinique universitaire Médecine Générale	5	3	8	5,00	3,00	8,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Praticien Hospitalo-Universitaire	4	12	16	4,00	12,00	16,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Enseignants contractuels universitaires	4	2	6	4,00	1,00	5,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé MCF Mi-temps	0	2	2	0,00	1,00	1,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé MCF	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé professeur Mi-temps	2	0	2	2,00	0,00	2,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Lecteur	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
ATER	13	18	31	12,50	17,00	29,50	0	0	0	0,00	0,00	0,00
ATER	12	16	28	12,00	16,00	28,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
ATER mi-temps	1	2	3	0,50	1,00	1,50	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Doctorants et Post doctorant	281	319	600	277,50	316,80	594,30	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Contractuels post doctorants	57	69	126	55,30	66,80	122,10	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Contrat de projet ou d'opération	10	6	16	10,00	6,00	16,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Contractuels doctorants avec enseignement	70	118	188	70,00	118,00	188,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Contractuels doctorants sans enseignement	141	126	267	140,60	126,00	266,60	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Besoin permanent service <ou=70% Ens-Ch	3	0	3	1,60	0,00	1,60	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Autres enseignants contractuels	47	54	101	26,00	30,60	56,60	3	0	3	3,00	0,00	3,00
Contractuel Enseignant Chercheur LRU	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Contractuel Enseignant LRU	41	48	89	21,50	24,60	46,10	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Professeur 2nd degré	6	6	12	4,50	6,00	10,50	3	0	3	3,00	0,00	3,00
TOTAL	507	552	1 059	480,50	522,90	1 003,40	3	0	3	3,00	0,00	3,00

2.3. Effectifs BIATSS en fonction

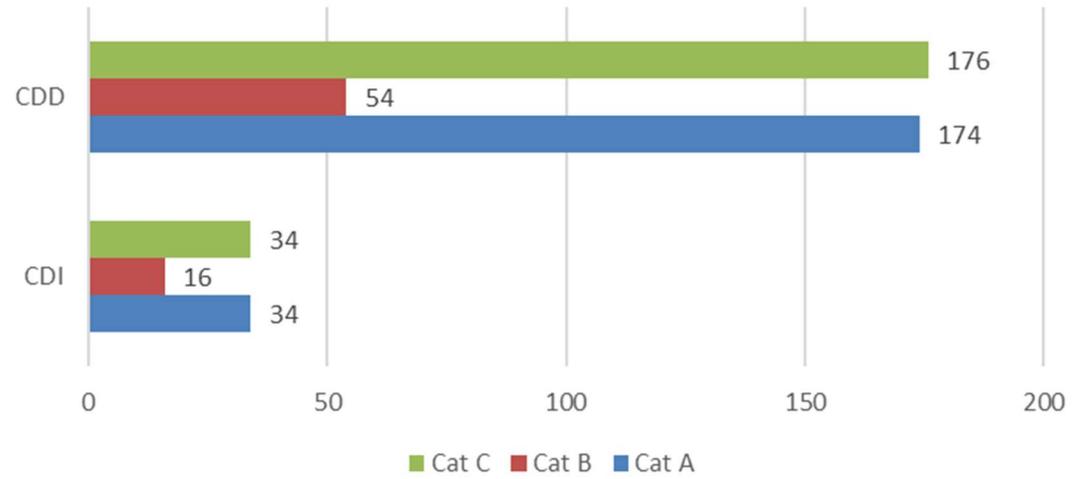
Les personnels BIATSS fonctionnaires	Effectifs physiques			ETP au 31/12		
	Femmes	Hommes	total	Femmes	Hommes	total
Catégorie A	190	175	365	183,00	174,30	357,30
AENES	26	12	38	26,70	13,00	39,70
Directeur général des services	0	1	1	0,00	1,00	1,00
Agent comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel	0	1	1	0,00	1,00	1,00
Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	2	1	3	2,00	1,00	3,00
Attaché d'Administration d'Etat	24	9	33	24,70	10,00	34,70
ITRF	141	157	298	134,40	155,30	289,70
Ingénieur de Recherche	16	27	43	15,80	26,80	42,60
Ingénieur d'Etude	85	84	169	81,40	83,00	164,40
Assistant Ingénieur	40	46	86	37,20	45,50	82,70
Bibliothèque - Musée	18	5	23	17,30	5,00	22,30
Conservateur général	2	0	2	2,00	0,00	2,00
Conservateur des bibliothèques	9	3	12	9,00	3,00	12,00
Bibliothécaire	7	2	9	6,30	2,00	8,30
Médicaux sociaux	5	1	6	4,60	1,00	5,60
Infirmier de l'éducation nationale	4	0	4	3,80	0,00	3,80
Assistant de service social	1	1	2	0,80	1,00	1,80
Catégorie B	213	108	321	204,30	107,80	312,10
AENES	49	10	59	46,90	10,00	56,90
Secrétaires d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	49	10	59	46,90	10,00	56,90
ITRF	143	94	237	137,40	93,90	231,30
Technicien de recherche et de formation	143	94	237	137,40	93,90	231,30
Bibliothèque - Musée	21	4	25	20,00	3,90	23,90
Bibliothécaire assistant spécialisé	21	4	25	20,00	3,90	23,90
Catégorie C	417	156	573	396,90	155,00	551,90
AENES	127	22	149	120,50	21,90	142,40
Adjoints d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	122	21	143	115,50	20,90	136,40
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	5	1	6	5,00	1,00	6,00
ITRF	273	128	401	259,80	127,10	386,90
Adjoint technique de recherche et de formation	273	128	401	259,80	127,10	386,90
Bibliothèque - Musée	17	6	23	16,60	6,00	22,60
Magasinier des bibliothèques	17	6	23	16,60	6,00	22,60
TOTAL	820	439	1 259	784,20	437,10	1 221,30

Les personnels BIATSS contractuels

Nombre d'agents BIATSS contractuels au 31/12/2021



Nombre de contractuels au 31/12/2021 par catégorie et type de contrat



Les personnels BIATSS contractuels en CDI

	Effectifs physiques								ETP au 31/12							
	Femmes				Hommes				Femmes				Hommes			
	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL
Fondement juridique du recrutement en CDI	21	12	24	57	13	4	10	27	17,50	10,70	20,50	48,70	12,30	4,00	9,50	25,80
L. 332-2 alinéa 1 (ex Art. 4 -alinéa 1 de la loi 84-16) lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	3	0	0	3	0	0	0	0	3,00	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
L. 332-2 alinéa 2 (ex 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 justifie	13	10	18	41	11	4	7	22	10,20	8,70	15,60	34,50	10,30	4,00	6,80	21,10
Art 3-2° de la de la loi 84-16, recrutement des agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois permanents, toutes catégories confondues.	2	1	4	7	1	0	1	2	2,00	1,00	3,50	6,50	1,00	0,00	1,00	2,00
L. 332-3 (ex Art. 6 de la loi 84-16) : pour les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %	0	0	2	2	0	0	2	2	0,00	0,00	1,40	1,40	0,00	0,00	1,70	1,70
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	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Art. L954-3 du code de l'éducation : pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A	3	0	0	3	1	0	0	1	2,30	0,00	0,00	2,30	1,00	0,00	0,00	1,00

Les personnels BIATSS en CDD	Effectifs physiques								ETP au 31/12							
	Femmes				Hommes				Femmes				Hommes			
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Fondement juridique du recrutement en CDD	108	33	132	273	66	21	44	131	101,80	31,20	124,10	257,10	64,60	20,40	41,50	126,50
L. 332-2 alinéa 1 (ex Art. 4 -alinéa 1 de la loi 84-16) lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	3	0	0	3	0	0	0	0	1,70	0,00	0,00	1,70	0,00	0,00	0,00	0,00
L. 332-2 alinéa 2 (ex 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	85	14	38	137	59	6	11	76	84,10	14,00	38,00	136,10	58,80	6,00	11,00	75,80
Art 3-2° de la loi 84-16, recrutement des agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois permanents, toutes catégories confondues.	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
L. 332-3 (ex Art. 6 de la loi 84-16) : pour les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %	8	3	14	25	2	1	7	10	4,20	1,70	7,80	13,70	0,80	0,40	4,50	5,70
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	0	4	5	0	0	1	1	1,00	0,00	3,90	4,90	0,00	0,00	1,00	1,00
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	0	8	8	0	1	1	2	0,00	0,00	9,00	9,00	0,00	1,00	1,00	2,00
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	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Art. 3, 4 et 5 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 : PACTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Art. 6 quater de la loi 84-16 : "pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels"	3	10	32	45	1	5	9	15	3,00	9,50	29,80	42,30	1,00	5,00	9,00	15,00
Art. 6 quinquies de la loi 84-16 : "pour faire face à une vacance temporaire d'emploi"	4	4	29	37	2	7	9	18	3,80	4,00	28,60	36,40	2,00	7,00	9,00	18,00
Art. 6 sexies de la loi 84-16 : "pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité "	0	0	1	1	0	0	0	0	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Art. L6211-1 du code du travail : Apprenti	4	2	1	7	2	1	3	6	4,00	2,00	1,00	7,00	2,00	1,00	3,00	6,00
Art. L5134-19-1 du code du travail : contrat unique d'insertion	0	0	5	5	0	0	3	3	0,00	0,00	5,00	5,00	0,00	0,00	3,00	3,00

2.4. Stagiaires

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.

- Les stages d'observation inférieurs à 2 mois : les stagiaires ne bénéficient ni de rémunération, ni de gratification mais uniquement d'un remboursement des frais de transport et de restauration.

- Les stages avec une durée supérieure à 2 mois : les stagiaires bénéficient d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret.

	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de stagiaires de droit privé	320	352	672

A titre de comparaison, on comptabilisait 479 stagiaires en 2020. L'augmentation en 2021 est de +40 %.

3. RECRUTEMENTS EN CDI

Les contractuels peuvent bénéficier d'un contrat durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Le contrat est renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans (loi n° 84-16 article 6bis).

Tout contrat conclu ou renouvelé en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

On comptabilisait 1 547 agents non titulaires en 2020. Les effectifs contractuels ont augmenté de +2,5% en 2021.

Agents contractuels : 1 585



ECE

1 006



BIATSS

579

Un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée (CDI).

Fondement juridique de recrutement	Motif du recrutement en CDI		
	CDD sur un même poste pendant 6 ans (article 6 bis de la loi n° 84-16)	CDIsation sur un autre fondement que l'application de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 (avant les 6 ans d'ancienneté ou recrutement en CDI ou Loi n°2012-347 ...)	Dont recrutement direct en CDI
L. 332-2 alinéa 1 (ex 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	7	3
L. 332-2 alinéa 2 (ex 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	8	56	9
Art 3-2° de la loi 84-16, recrutement des agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois permanents, toutes catégories confondues.	1	4	1
L. 332-3 (ex Art. 6 de la loi 84-16) : pour les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %	2	2	0
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	1	0
Art. L954-3 du code de l'éducation : pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A	0	4	1
Décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels	1	1	0
TOTAL	12	75	14

Au 31 décembre 2021, sur les 87 agents en CDI, 14 ont été recrutés directement en CDI, 12 ont été « CDIsés » à l'issue de 6 années de CDD.

La « CDIsation » des 61 agents restants est intervenue sur la base d'un autre fondement juridique, avant les 6 ans d'ancienneté.

4. EFFECTIFS PAR POSITION STATUTAIRE

Aux effectifs en fonction s'ajoutent d'autres positions statutaires qui correspondent aux agents qui ont un dossier administratif actif mais qui ne sont pas rémunérés par l'Université Claude Bernard :

- Les congés parentaux : le fonctionnaire cesse temporairement toute fonction dans la fonction publique pour élever un enfant ;
- Les détachements sortants : le fonctionnaire exerce des fonctions hors de son cadre d'emplois d'origine et en dehors de l'Université Claude Bernard ;
- Les disponibilités : le fonctionnaire cesse temporairement toute fonction dans la fonction publique qu'il a vocation à réintégrer.

Les effectifs physiques par position statutaire au 31 décembre 2021

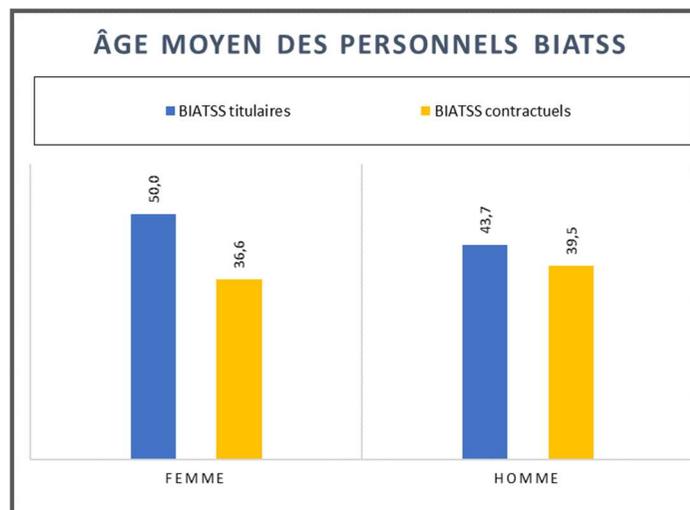
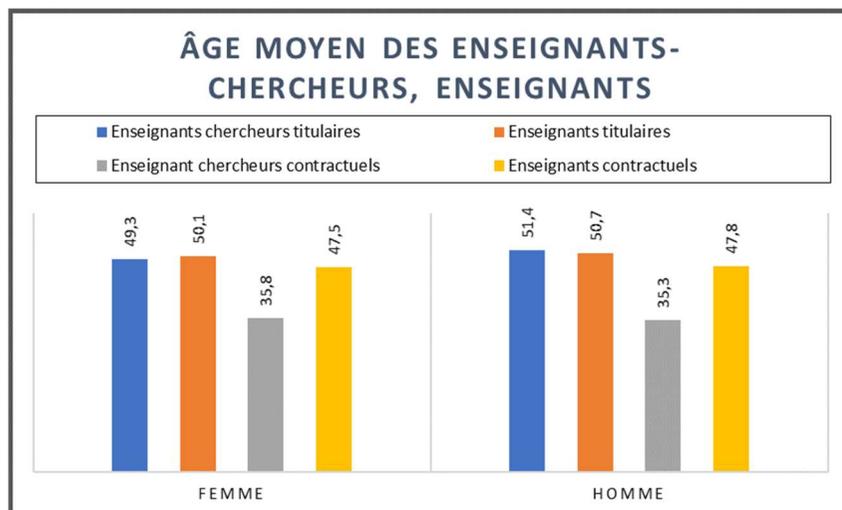
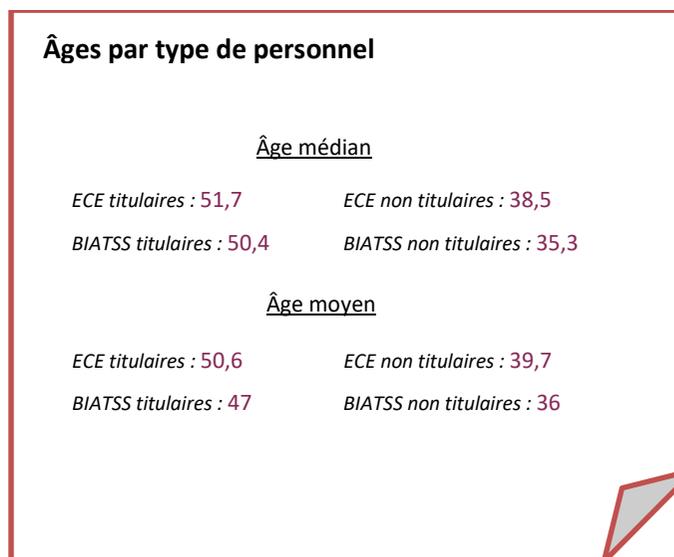
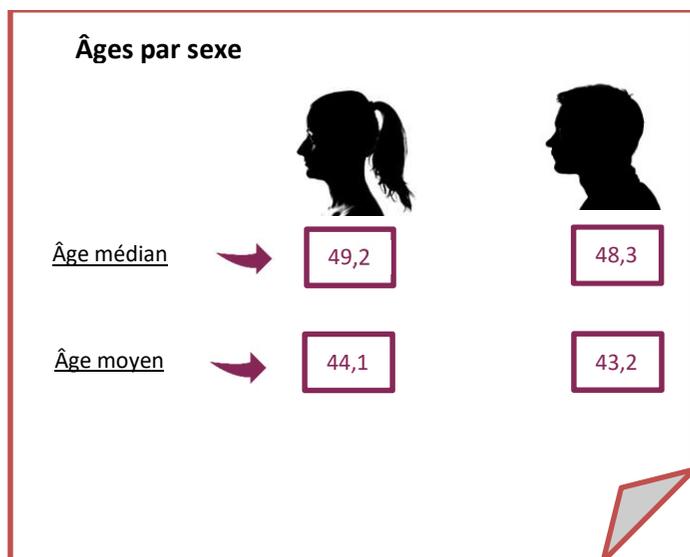
	Femmes	Hommes	Total
Effectifs en fonction	2 334	2 245	4 579
Congés parentaux	9	0	9
Détachements sortants	44	37	81
Disponibilités	48	24	72
Autres situations non payées	2	1	3
TOTAL	2 437	2 307	4 744

Les positions statutaires de congé parental, détachement sortant, disponibilité et autres situations non rémunérées représentent 3,5% de l'effectif total géré par l'établissement.

5. AGE MOYEN ET AGE MEDIAN DES EFFECTIFS

L'âge moyen d'une population est la moyenne des âges des personnes appartenant à cette population. C'est un outil de mesure qui permet de synthétiser la structure d'âge d'une population.

L'âge médian correspond à l'âge qui permet de diviser les agents en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre est plus âgée.

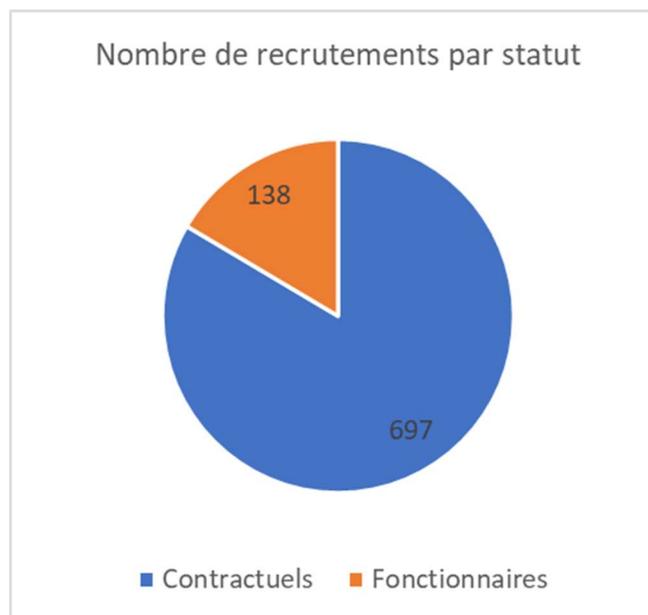
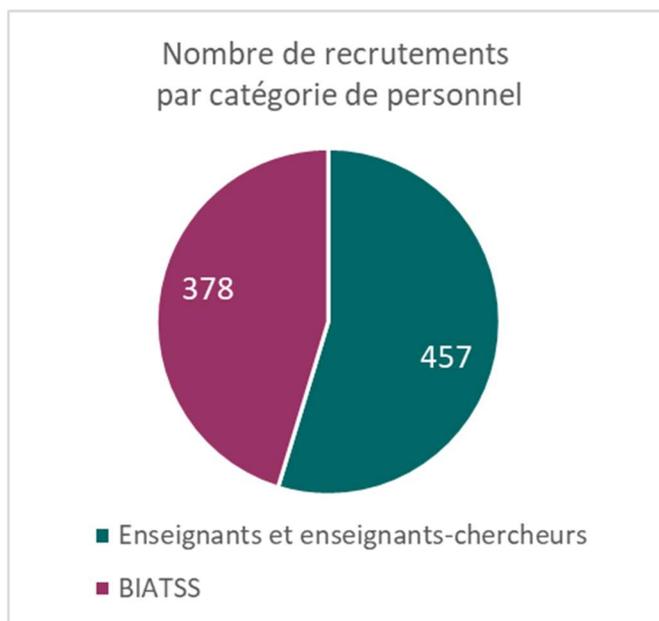


RECRUTEMENTS

OBSERVATOIRE DE LYON

A low-angle photograph of a stone pillar from the Observatoire de Lyon. The pillar is made of light-colored stone blocks and features a circular window with a metal grate. The words "OBSERVATOIRE DE LYON" are carved into the stone above the window. To the left, a black wrought-iron fence is visible. The background shows a blue sky with white clouds and green trees.

1.2. Nombre de recrutements en 2021



1.3. Agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

Un recrutement correspond à une nouvelle entrée, ce qui exclut du champ d'observation les mouvements internes. En revanche, les mobilités externes, les détachements, les concours, les réintégrations sont prises en compte. Dans la catégorie des fonctionnaires, on intègre à la fois les stagiaires (avant titularisation) et les titulaires.



recrutements de fonctionnaires

Nombre d'ECE et de BIATSS fonctionnaires recrutés au cours de l'année

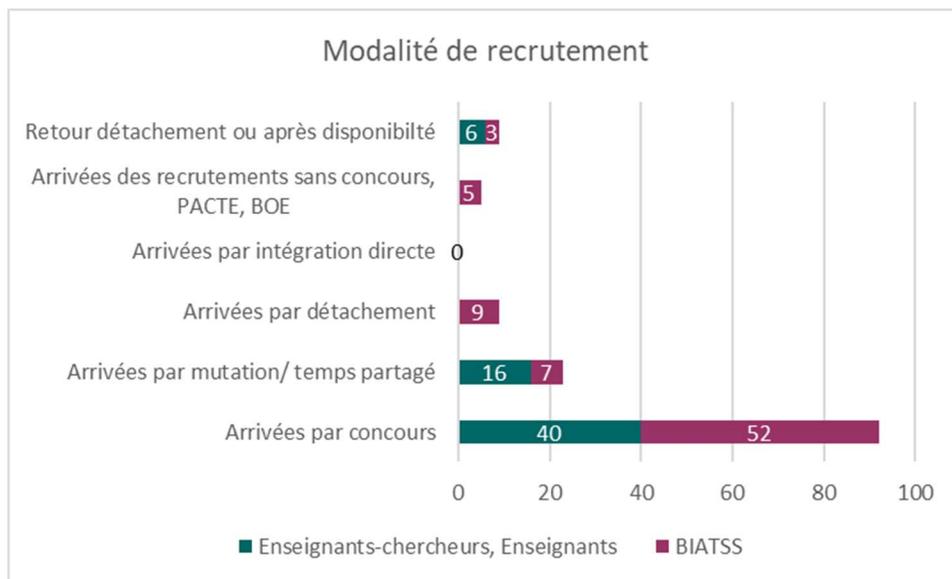
	Femmes	Hommes	TOTAL
Enseignants-chercheurs, Enseignants			
PU et assimilés	5	6	11
MCF et assimilés	12	15	27
Enseignants du 2nd degré	16	6	22
Enseignants du 1er degré	2	0	2
Total Enseignants-chercheurs, Enseignants	35	27	62
BIATSS			
Filière AENES	20	7	27
Filière ITRF	23	21	44
Filière Bibliothèque	4	1	5
Filière Médicaux sociaux	0	0	0
Total BIATSS	47	29	76
TOTAL ECE et BIATSS	82	56	138

dont en situation de handicap

	Femmes	Hommes	Total
ECE	1	1	2
BIATSS	5	1	6
Cat. A	0	0	0
Cat. B	0	0	0
Cat. C	5	1	6
TOTAL	6	2	8

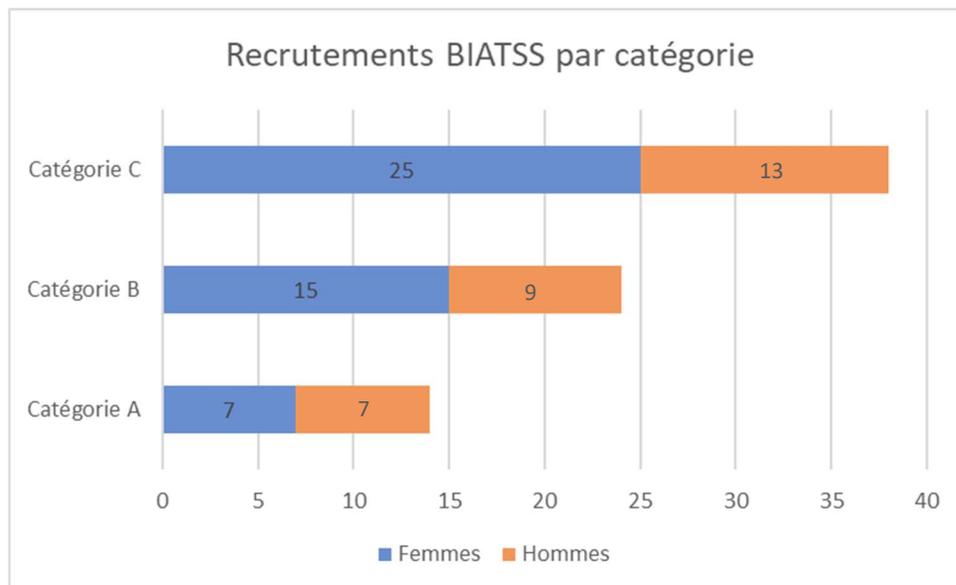
Les personnels BIATSS représentent 55% des recrutements de l'année, pour 45% en ce qui concerne les Enseignants chercheurs et Enseignants. Les agents en situation de handicap représentent 5,8% des recrutements de fonctionnaires en 2021.

Répartition des arrivées par voie de recrutement



Les recrutements par concours représentent 2/3 des recrutements. Viennent ensuite les recrutements par la mutation puis les retours de détachement et de disponibilité.

Répartition des arrivées BIATSS par catégorie



1.4. Agents contractuels recrutés au cours de l'année

La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 déroge à la loi de 1983 portant sur le statut des fonctionnaires. Le recrutement d'agents non-titulaires est possible pour occuper des emplois permanents et non permanents, de plus ou moins longues durées. Par exemple : contrats de projets, pour remplacement de congés maladies, vacances de postes etc.



contractuels recrutés

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi au cours de l'année

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	182	213	395
BIATSS	197	105	302
TOTAL	379	318	697

dont en situation de handicap

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	0	0	0
BIATSS	8	2	10
dont Cat. A	1	0	1
dont Cat. B	0	0	0
dont Cat. C	7	2	9
TOTAL	8	2	10

En 2021 l'université Claude Bernard a recruté 697 agents non titulaires dont 57% d'Enseignants chercheurs, Enseignants et 43% de personnels BIATSS. Les 10 recrutements de contractuels en situation de handicap représentent 1,4% des effectifs contractuels recrutés (3,3% pour les effectifs BIATSS).

2. ACCESSION AUX POSTES DE CADRES SUPERIEURS ET DIRIGEANTS

Que sont les cadres supérieurs ou dirigeants ?

Il s'agit des agents soit exerçant un emploi de direction de service ou établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité soit, dans une logique statutaire, relevant d'un corps ou cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois.

Depuis le 1er janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personnes 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).



24

primo-nominations de cadres supérieurs ou dirigeants

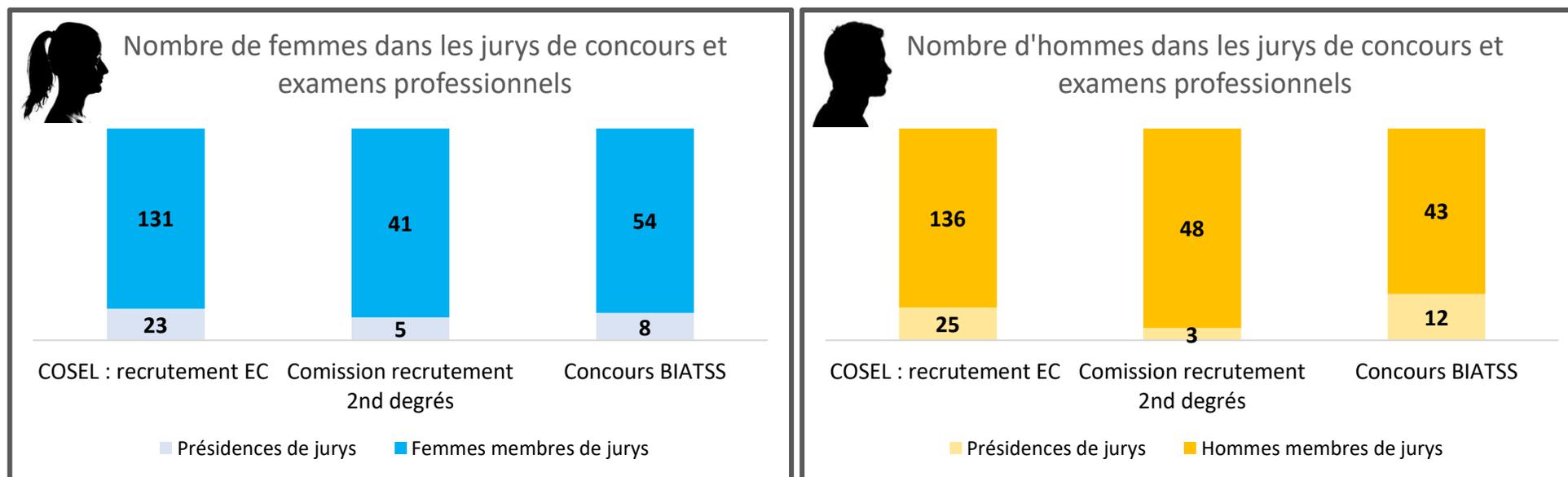
Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant en primo-nomination

	Femmes	Hommes	TOTAL
Primo-nominations Enseignants chercheurs, enseignants	2	12	14
Primo-nominations BIATSS	9	1	10
TOTAL	11	13	24

Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants : membres de l'équipe de gouvernance

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	10	24	34
BIATSS	34	11	45
TOTAL	44	35	79

3. MEMBRES DES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS



En 2021, 262 femmes et 267 hommes ont participé à des jurys de concours. 36 femmes et 40 hommes ont été président.es de jury.

PARCOURS PROFESSIONNELS

UNIVERSITE DE LYON
FACULTE DE MEDECINE ET DE PHARMACIE

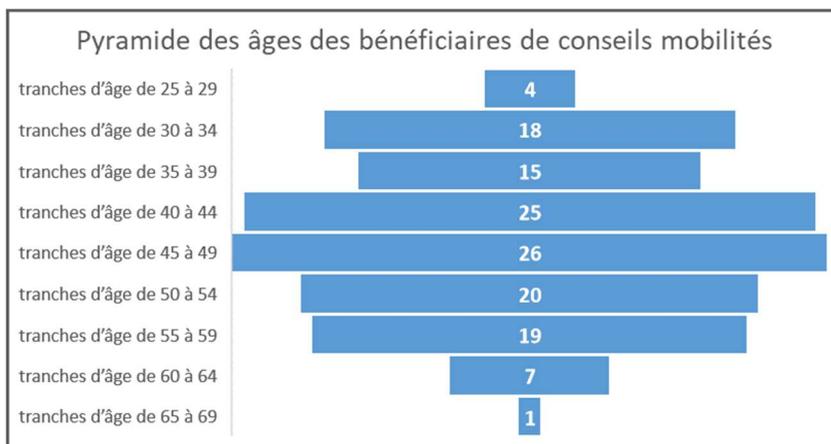
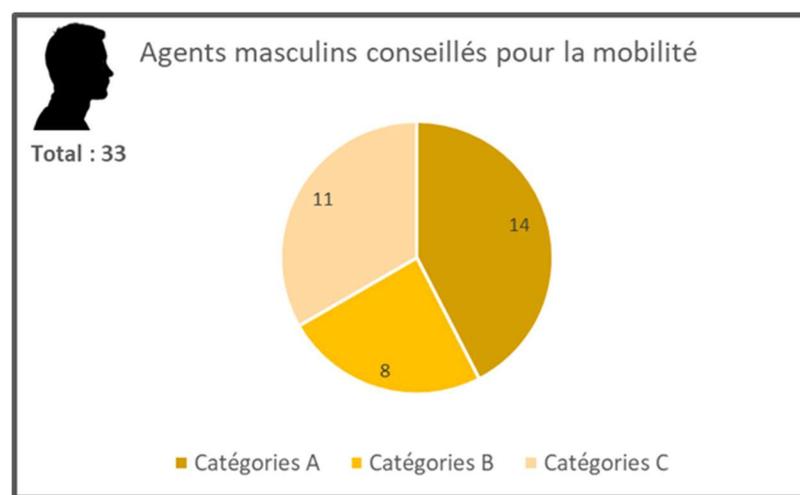
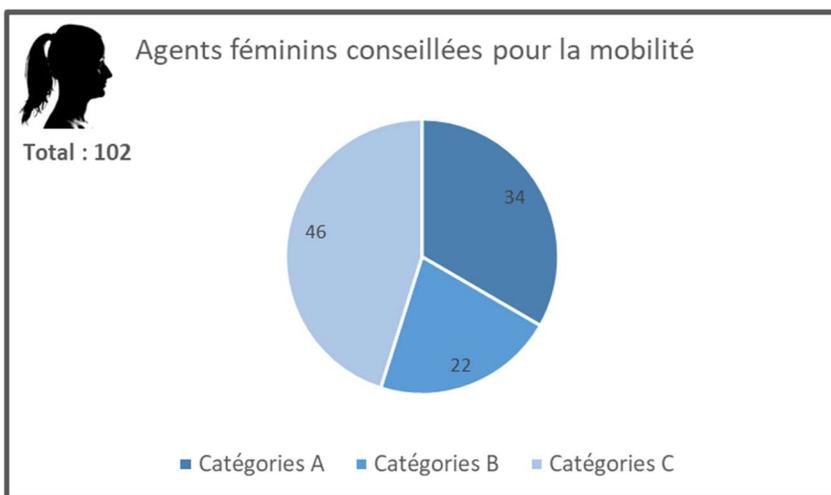


1. MOBILITE

1.1. Accompagnement des personnels à la mobilité

Parmi les 135 agents conseillés pour leurs parcours professionnels en 2021, 76% étaient des personnels féminins et 24% étaient des personnels masculins. A noter que ce sont majoritairement les personnels BIATSS qui ont bénéficié de conseils en mobilités (89%), par rapport aux enseignants chercheurs et enseignants (11%).

Les agents des tranches d'âges de 40 à 44 ans et de 45 à 49 ans sont les principaux bénéficiaires des conseils en mobilités en 2021 (19% chacun).



1.7 ETP
exerçant en tant que conseiller mobilité-carrière

1.1. Postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année



249

publications sur des plateformes de recrutements (PEP, Pôle-emploi, APEC etc.)

2. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

2.1. Agents ayant bénéficié d'une promotion en 2021 (de grade et de corps)



Enseignants chercheurs, Enseignants



Personnels BIATSS

2.2. Promouvables et promus par grade

Répartition des promouvables et promotions de grade :

	Femmes promouvables	Femmes promues	Proportion de femmes promues parmi les femmes promouvables	Hommes promouvables	Hommes promus	Proportion d'hommes promus parmi les hommes promouvables	TOTAL promouvables	TOTAL promus
ECE	273	51	18,7%	526	84	16%	799	135
BIATSS	345	36	10,4%	175	7	4%	520	43
TOTAL	618	87	14%	701	91	13%	1 319	178

En 2021, 178 agents ont été promus au grade supérieur, pour un vivier de 1 319 promouvables (13,4% de promus).

14% des femmes promouvables ont été promues et 13% des hommes.

2.3. Promouvables et promus par corps

Répartition des promouvables et promotions de corps

	Femmes promouvables	Femmes promues	Proportion de femmes promues parmi les femmes promouvables	Hommes promouvables	Hommes promus	Proportion d'hommes promus parmi les hommes promouvables	TOTAL promouvables	TOTAL promus
ECE	0	0	0%	2	2	100%	2	2
BIATSS	563	6	1,1%	277	7	2,5%	840	13
TOTAL	563	6	1,1%	279	9	3,2%	842	15

En 2021, 15 agents, dont 6 femmes, ont été promus au corps supérieur pour un vivier de 842 promouvables (1,8% de promus).

Détail des promotions de corps au sein des enseignants et enseignants-chercheurs

	Femmes	Hommes	ENSEMBLE
Enseignants-chercheurs, Enseignants			
De MCF et assimilés à PU et assimilés (repyramidage)	0	0	0
De Maître de conférences à Professeur d'université	0	0	0
De Maître de Conférences praticien hospitalier à Professeur universitaire praticien hospitalier	0	0	0
D'Astronome adjoint à Astronome	0	0	0
De Physicien adjoint à Physicien	0	0	0
De Professeur (certifié, de Lycée Professionnel, d'EPS...) à Professeur agrégé	0	2	2

Détail des promotions de corps au sein des personnels BIATSS

	Femmes	Hommes	ENSEMBLE
BIATSS			
FILIERE AENES	1	0	1
D'Attaché d'administration d'Etat à Attaché principal d'administration d'Etat	0	0	0
De Secrétaires d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur à Attaché d'administration d'Etat	0	0	0
D'Adjointes d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur à Secrétaires d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	0	1
FILIERE ITRF	5	6	11
D'Ingénieur d'étude à Ingénieur de recherche	0	1	1
D'Assistant ingénieur à Ingénieur d'étude	1	3	4
De Technicien de recherche et de formation à Assistant ingénieur	1	0	1
D'Adjoint technique de recherche et de formation à Technicien de recherche et de formation	3	2	5
FILIERE Bibliothèque	0	1	1
De Conservateur des bibliothèques à Conservateur général	0	0	0
De Bibliothécaire à Conservateur des bibliothèques	0	0	0
De Bibliothécaire assistant spécialisé à Bibliothécaire	0	0	0
De Magasinier des bibliothèques à Bibliothécaire assistant spécialisé	0	1	1
TOTAL BIATSS	6	7	13

Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année

	Femmes	Hommes	ENSEMBLE
Enseignants-chercheurs, Enseignants	-	15,00	15,00
De Maître de conférences à Professeur d'université	-	-	-
De Maître de Conférences praticien hospitalier à Professeur universitaire praticien hospitalier	-	-	-
D'Astronome adjoint à Astronome	-	-	-
De Physicien adjoint à Physicien	-	-	-
De Professeur (certifié, de Lycée Professionnel, d'EPS...) à Professeur agrégé	-	15,00	15,00

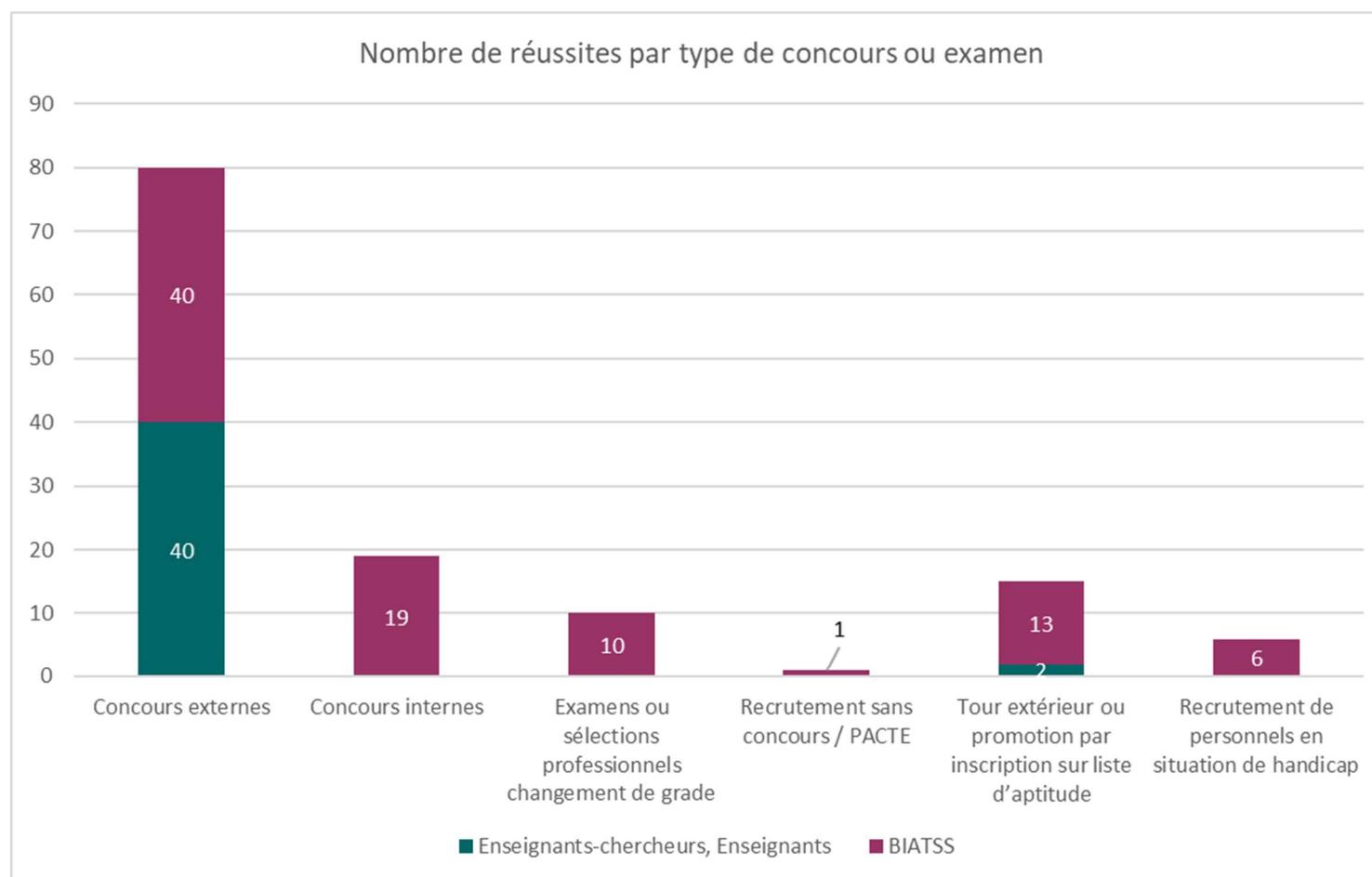
	Femmes	Hommes	Ensemble
BIATSS	9,99	9,57	9,76
FILIERE AENES			
D'Attaché d'Administration d'Etat à Attaché Principal d'Administration d'Etat	0,00	0,00	0,00
De Secrétaires d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur à Attaché d'Administration d'Etat	0,00	0,00	0,00
D'Adjoints d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur à Secrétaires d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	12,33	0,00	12,33
FILIERE ITRF			
D'Ingénieur d'Etude à Ingénieur de Recherche	0,00	15,80	15,80
D'Assistant Ingénieur à Ingénieur d'Etude	9,25	13,25	12,25
De Technicien de recherche et de formation à Assistant Ingénieur	9,33	0,00	9,33
D'Adjoint technique de recherche et de formation à Technicien de recherche et de formation	9,67	4,96	7,78
FILIERE Bibliothèque			
De Conservateur des bibliothèques à Conservateur général	0,00	0,00	0,00
De Bibliothécaire à Conservateur des bibliothèques	0,00	0,00	0,00
De Bibliothécaire assistant spécialisé à Bibliothécaire	0,00	0,00	0,00
Magasinier des bibliothèques à Bibliothécaire assistant spécialisé	0,00	12,00	12,00

2.4. Réussites des fonctionnaires à un concours ou examen professionnel

Répartition des lauréats de concours ou examens professionnels :

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	21	21	42
BIATSS	49	40	89
TOTAL	70	61	131

En 2021, 131 fonctionnaires ont connu une réussite à un concours (interne et externe) ou un examen professionnel.



3. DEPARTS

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	231	259	490
BIATSS	280	133	413
TOTAL	511	392	903
BIATSS	280	133	413
TOTAL	511	392	903

Ruptures conventionnelles en 2021

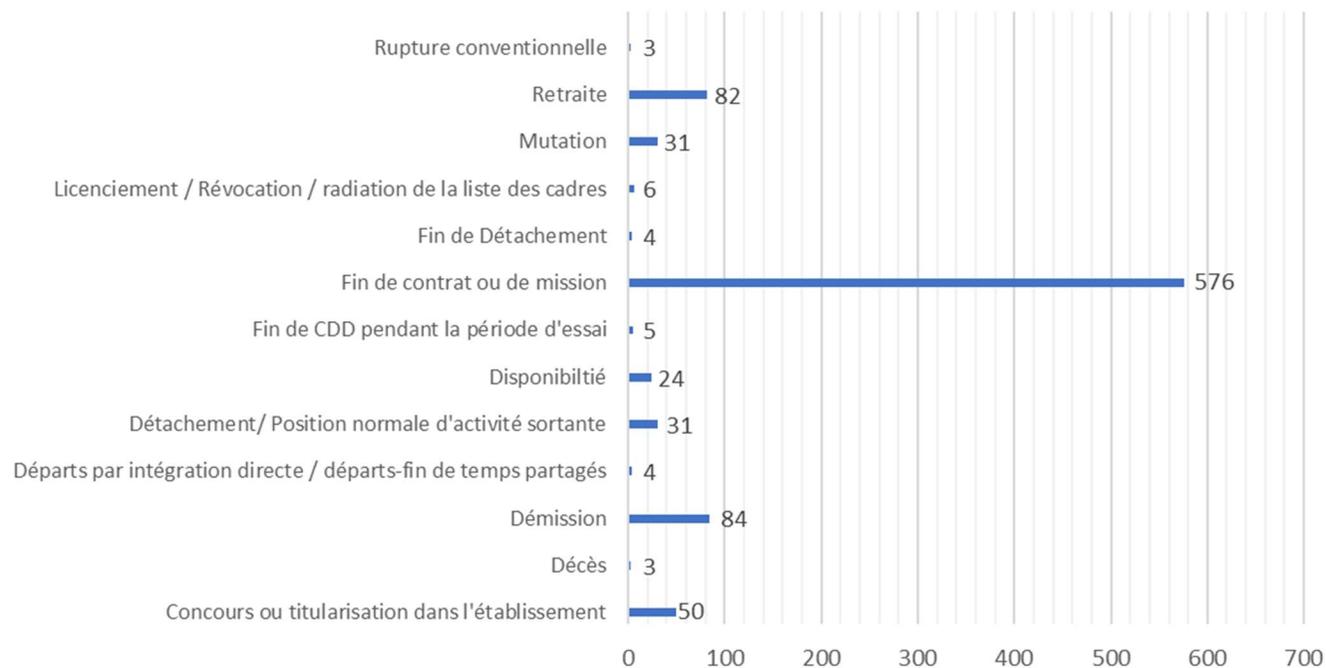


3

Uniquement des personnels BIATSS

En 2021, 903 agents ont quitté l'université, majoritairement à l'issue d'un contrat à durée déterminée (63,8%). Viennent ensuite les retraites (9%) et les démissions (9%).

Nombres de départs (903) par type



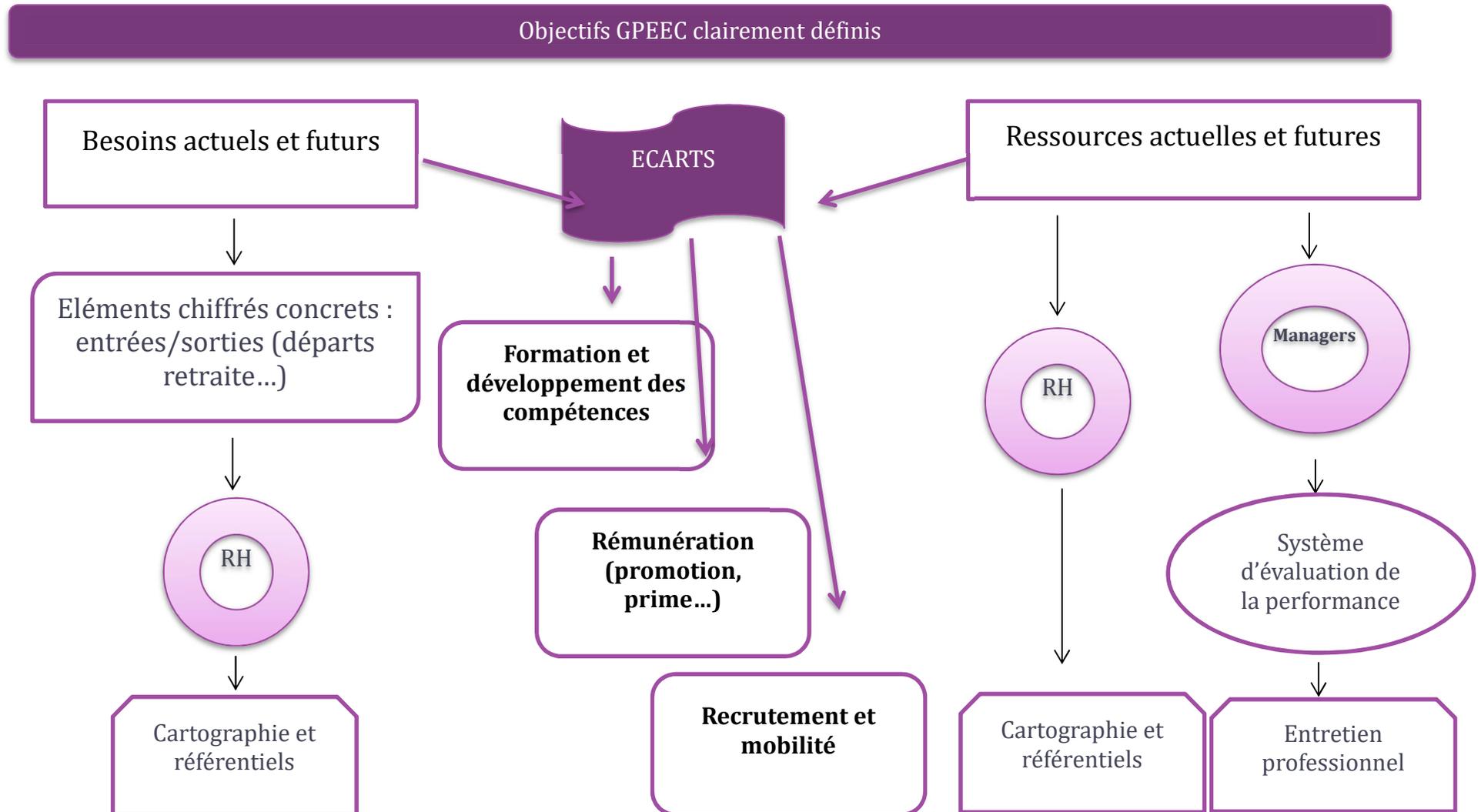
4. GPEEC – GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPETENCES

4.1. 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.



4.2. 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 entrants

- 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

4.3. Entretiens professionnels et fiches de postes

Fiches de postes :

	2019	2020	2021
	Au 27 juin 2019	Au 30 septembre 2020	Juillet 2021
Fiches de postes attendues	1761*	1763**	1766***
Fiches de postes référencées dans GECO	1 657 Soit 94,09% des agents BIATSS ont une fiche de poste	1584 Soit 89,85% des agents BIATSS ont une fiche de poste	1630 Soit 92,3% des agents BIATSS ont une fiche de poste

* 1666 BIATSS fonctionnaires et contractuels (CDI+CDD) + 95 BIATSS hors statut (contractuels BIATSS sur financement de recherche)

** 1674 BIATSS fonctionnaires et contractuels (CDI+CDD) + 89 BIATSS hors statut (contractuels BIATSS sur financement de recherche)

***1642 BIATSS fonctionnaires et contractuels (CDI+CDD) + 124 BIATSS hors statut (contractuels BIATSS sur financement de recherche)

Entretiens professionnels :

	2019	2020	2021
Entretiens attendus	1 657	1763	1766
Entretiens professionnels validés	1 486 Taux de retour 89,68%	1005 Taux de retour 57,01%	1543 87% des agents BIATSS ont eu un entretien professionnel validé, signé et transmis à la DRH

Les « entretiens professionnels validés » sont ceux ayant été complètement réalisés et validés sous l'application GEPRO.

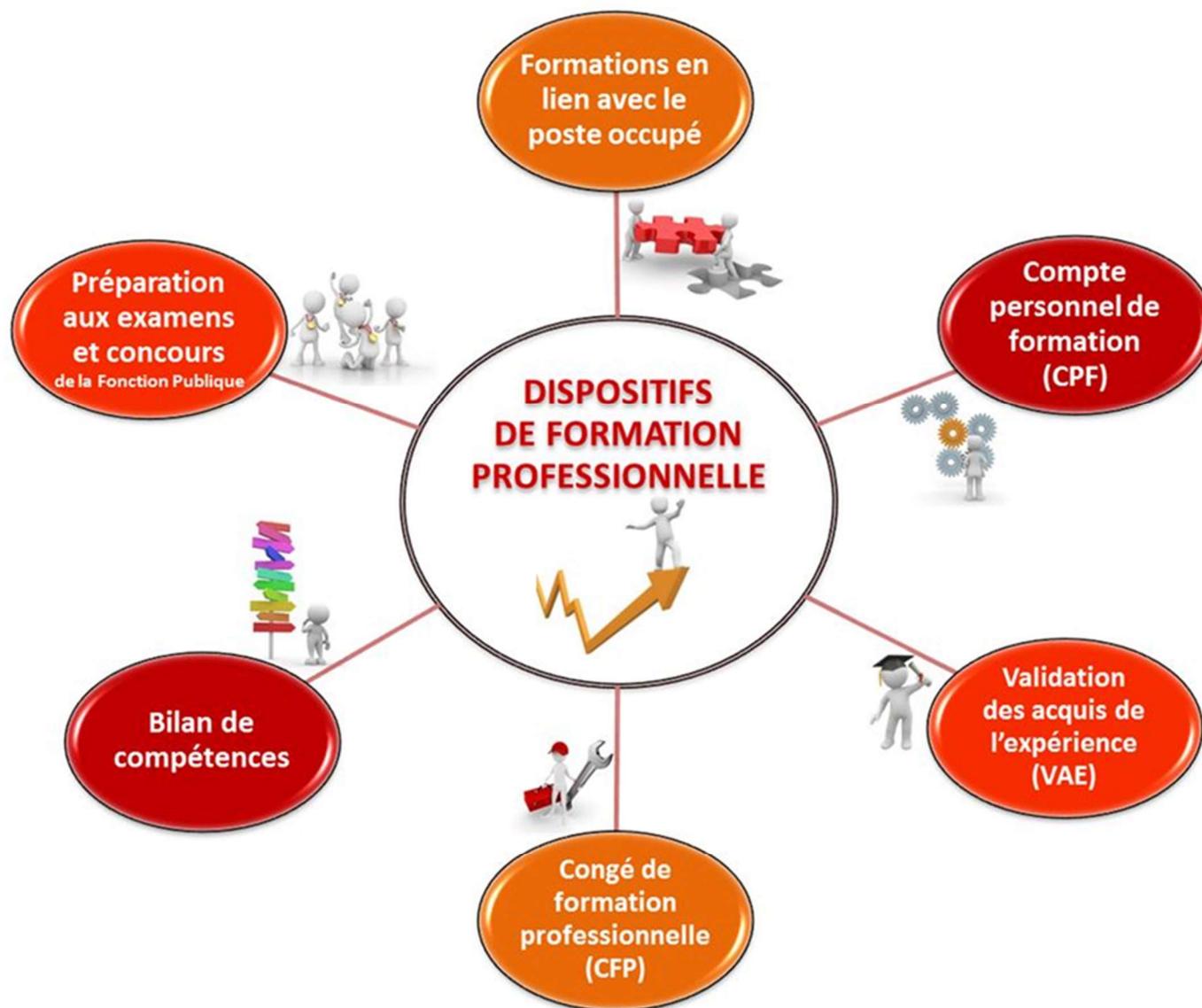
Pour 2021 sont comptabilisés les entretiens professionnels validés dans GEPRO, signés et retournés à la DRH pour classement au dossier de l'agent.

On note un taux de retour similaire à l'année 2019, la campagne 2021 ayant pu se dérouler correctement, à la différence de l'année 2020 impactée par le premier confinement.

Les entretiens professionnels, une fois reçus, sont vérifiés (signatures, exemplaires), lus pour traitement (demandes d'entretiens de carrière, de formations...) puis transmis au bureau de gestion compétent pour classement au dossier administratif de l'agent.

FORMATION



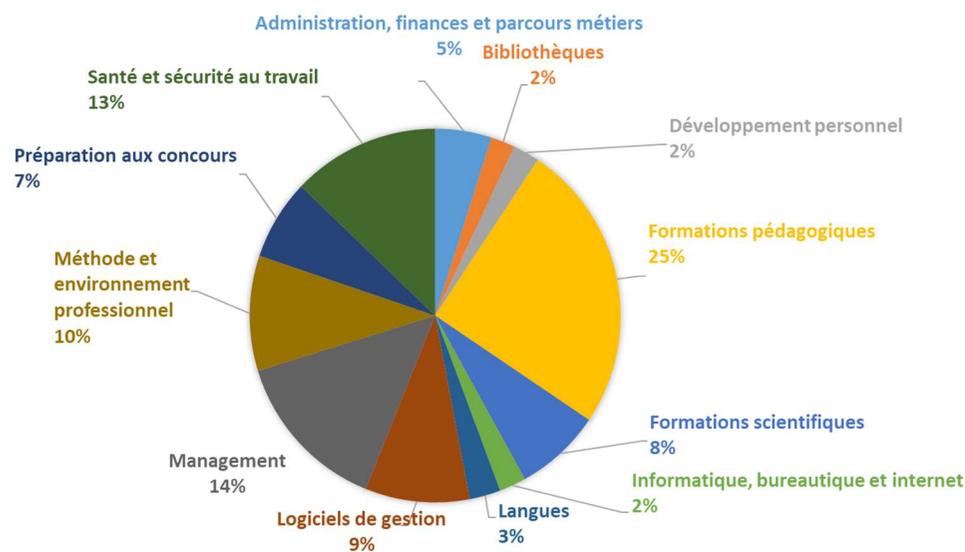


1. BUDGET ET DEPENSES DE FORMATION

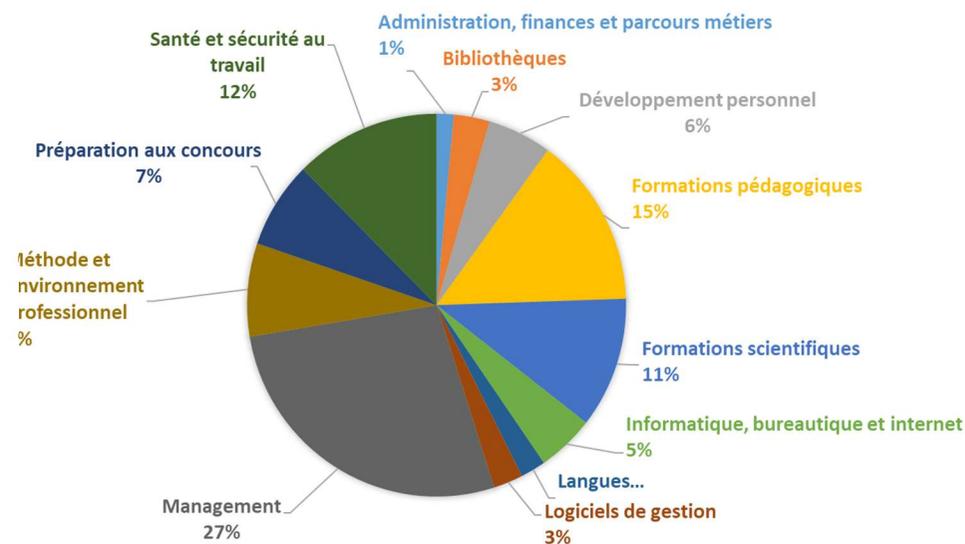
1.1. Budget

Le budget du service de formation continue des personnels de l'UCBL est de 350 000 €. Les dépenses présentées concernent les formations prises en charges par le Service DRH/Formation. Ce sont les 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



Coût par domaine de formation



1.2. Dépenses de formation de titre II et de titre III

.....
 Les dépenses de formation de titre II sont les dépenses de personnel et correspondent aux formateurs internes.

.....
 Les dépenses de formation de titre III sont les dépenses de fonctionnement et correspondent aux formateurs externes et les dépenses de matériel.



Titre 2 : 21 569 €

Titre 3 : 389 555 €

2. AGENTS FORMES

2.1. Personnels BIATSS

	FONCTIONNAIRES									CONTRACTUELS									TOTAL
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation statutaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation professionnelle	114	48	162	119	48	167	194	56	250	72	19	91	33	16	49	97	37	134	853
<i>dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via l'utilisation du CPF</i>	3	1	4	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6

2.2. Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

	FONCTIONNAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation statutaire	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation professionnelle	157	190	347	4	12	16	363
<i>dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via l'utilisation du CPF</i>	0	0	0	0	0	0	0

Nombre de stagiaires

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	401	249	650
BIATSS	1 512	511	2 023
TOTAL	1 913	760	2 673

Nombre de jours de formation

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	376	215	591
BIATSS	2 412	738	3 150
TOTAL	2 788	953	3 741

Part des agents formés par rapport aux effectifs globaux

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	17%	10%	13%
BIATSS	55%	38%	49%
<i>dont Cat. A</i>	58%	26%	44%
<i>dont Cat. B</i>	59%	48%	55%
<i>dont Cat. C</i>	51%	44%	49%
TOTAL	36%	17%	27%

Parts des agents n'ayant suivi aucune formation

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	83%	90%	87%
BIATSS	45%	62%	51%
<i>dont Cat. A</i>	42%	74%	56%
<i>dont Cat. B</i>	41%	52%	45%
<i>dont Cat. C</i>	49%	56%	51%
TOTAL	64%	83%	73%

2021 – TAUX D'ABSENTEISME DES AGENTS INSCRITS



Décisions prises sur les demandes de formations

	Nombre de demandes			Nombre de refus		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	154	103	257	51	13	64
BIATSS	1 436	415	1 851	185	48	233
<i>dont Cat. A</i>	379	97	476	58	17	75
<i>dont Cat. B</i>	364	149	513	47	14	61
<i>dont Cat. C</i>	693	169	862	80	17	97
TOTAL	1 590	518	2 108	236	61	297

Les refus s'expliquent par un nombre de demandes supérieur aux places disponibles. C'est notamment le cas des formations « Développement personnel », et des formations à distance pour lesquelles le nombre maximal de stagiaires autorisé est inférieur à celui des formations en présentiel.

En 2021, 617 agents, BIATSS ou enseignants-chercheurs, ont effectué une formation professionnelle à distance, en visio-conférence.

3. REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION

3.1. 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 2021, aucun agent n'a suivi de formations « adaptation à l'emploi ».

3.2. 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.

	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS et ENSEIGNANTS		
	Nombre de jours		
	Femmes	Hommes	Total
Formation continue T1*	193	87	280
Formation continue T2**	20	0	20
Formation continue T3***	52	61	113
TOTAL	265	148	413

*T1 : adaptation immédiate au poste - **T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers - ***T3 : qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications

	BIATSS						
	Nombre de jours						
	Femmes			Hommes			TOTAL
A	B	C	A	B	C		
Formation continue T1*	384	270	368	129	96	123	1370
Formation continue T2**	35	28	31	12	4	15	125
Formation continue T3**	411	146	235	102	140	116	1150
TOTAL	830	444	634	243	240	254	2 645

*T1 : adaptation immédiate au poste - **T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers - **T3 : qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications

3.3. Congé de formation professionnelle (CFP)

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

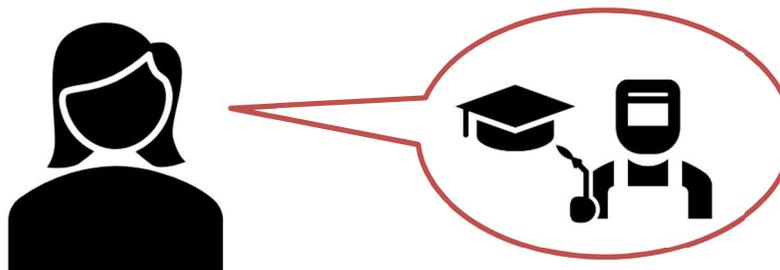
La durée du congé de formation professionnelle est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière. Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service, il est en conséquence pris en compte pour l'avancement et la promotion interne.

Une indemnité mensuelle forfaitaire est versée pendant la 1^{re} année de congé, égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence.

6 congés de formation professionnelle

*Uniquement des personnels BIATSS



3.4. 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.)

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de demandes	16	8	24
Nombre de CPF accordés	13	5	18

3.5. Validations des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience est une mesure qui permet à toute personne, quels 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.

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de demandes	1	1	2
Nombre de VAE accordées	1	1	2

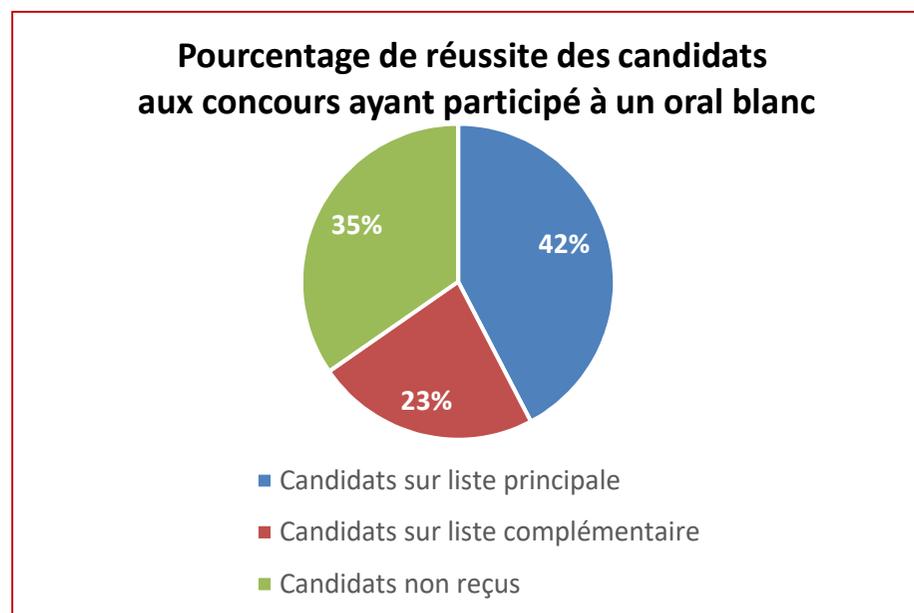
3.6. Bilans de compétences

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

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de demandes	10	1	11
Nombre de bilans de compétences réalisés	10	1	11

3.7. Oraux blancs

En 2021, **26** personnes ont participé aux oraux blancs



*

3.8. Formations animées par des formateurs internes



81 formations animées par des formateurs internes sur **202** formations proposées à l'UCBL

Soit  **40,10 %** des formations animées par des formateurs internes



Formation dispensée à l'Université Lyon1

REMUNERATIONS



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).

A 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.

1. MASSE SALARIALE

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 primes et indemnités, les charges « employeur », les impôts et les taxes assis sur les rémunérations.

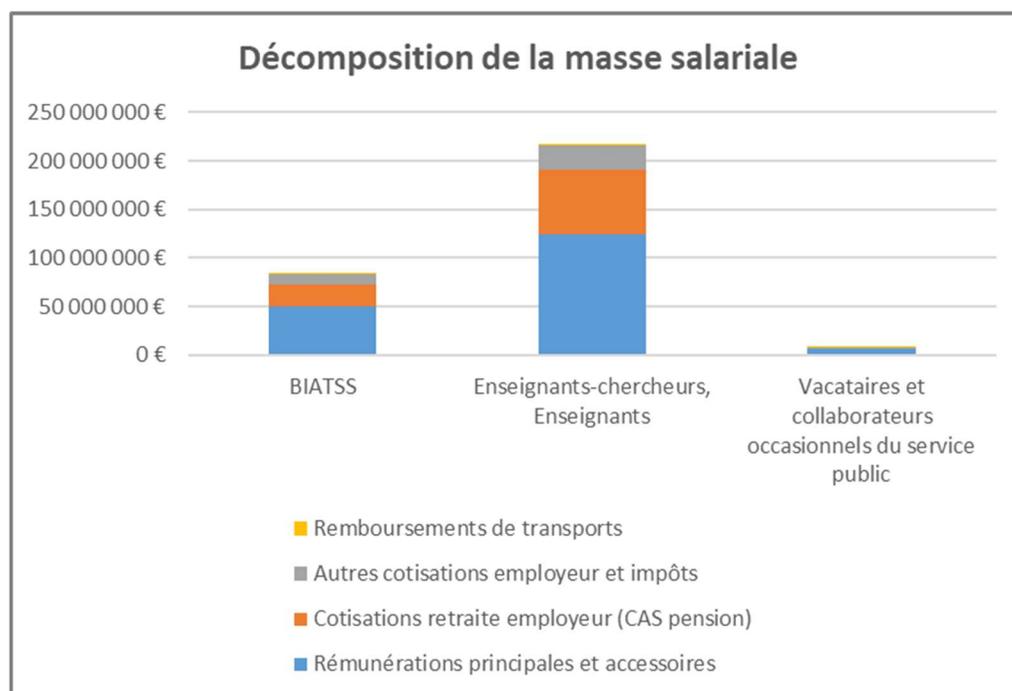
Rémunérations principales et accessoires : la rémunération principale correspond au traitement et aux primes et indemnités liées à l'activité principale de l'agent. Les agents peuvent également percevoir une rémunération accessoire correspondant à des tâches spécifiques accessoires, telles les jurys de concours ou les vacances et heures complémentaires.

Remboursements de transports : les remboursements de transports correspondent aux remboursements mensuels de la moitié du coût des abonnements de transports en commun pour les trajets domicile-travail, dans la limite de 86,16€ / mois, et au forfait mobilité durable.

Cotisations retraite employeur : il s'agit des cotisations à la pension civile pour les fonctionnaires.

Autres cotisations employeur et impôts : il s'agit de l'ensemble des autres cotisations et impôts (IRCANTEC, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie, RAFF...).

	Rémunérations principales et accessoires	Remboursements de transports	Cotisations retraite employeur	Autres cotisations employeur et impôts	TOTAL
Enseignants-chercheurs, Enseignants	124 655 248	297 915	65 497 611	25 202 904	215 653 678
Titulaires	100 846 405	238 410	65 452 655	15 908 154	182 445 624
Contractuels	23 808 843	59 505	44 956	9 294 750	33 208 054
BIATSS	50 092 196	411 823	22 900 138	10 185 653	83 589 811
Titulaires	38 551 847	325 007	22 823 278	5 756 785	67 456 917
Contractuels	11 540 349	86 816	76 860	4 428 868	16 132 894
Vacataires et collaborateurs occasionnels du service public	6 101 225	35 977	0	1 872 617	8 009 819
TOTAL	180 848 669	745 715	88 397 750	37 261 174	307 253 308



Les deux principaux postes de dépenses de masse salariale sont les rémunérations principales et accessoires (59%) et les cotisations employeur à la pension civile des fonctionnaires (29%).

La masse salariale est affectée pour 70% à la rémunération des enseignants et enseignants chercheurs, pour 27% à la rémunération des personnels BIATSS et pour 3% à la rémunération des vacataires et collaborateurs occasionnels du service public.

Les fonctionnaires, enseignants et BIATSS, représentent 81% de la masse salariale de l'établissement.

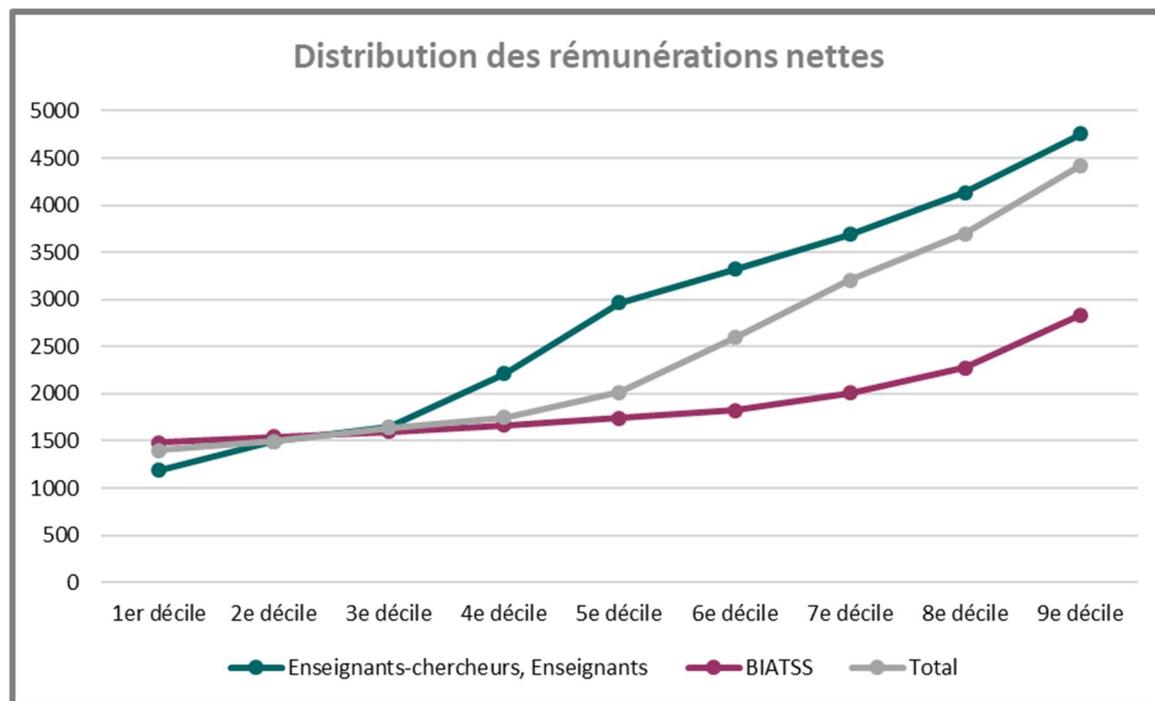
2. DISTRIBUTION DES REMUNERATIONS NETTES

La rémunération nette correspond au revenu brut après déduction des cotisations et contributions salariales, avant prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

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.

L'analyse porte sur les rémunérations à temps plein uniquement. Le niveau du premier décile s'explique par l'intégration des demi-traitements dans les données analysées et, par ailleurs, par le statut des assistants des hôpitaux / chefs de clinique qui prévoit une rémunération forfaitaire comprise entre 1 409€ et 1 641€ brut / mois en fonction de l'ancienneté (cf. Arrêté du 13 décembre 2021 relatif à la rémunération universitaire de certains membres du personnel des centres hospitaliers et universitaires).



L'écart entre le 1^{er} et le 9^{ème} décile est plus faible parmi les personnels BIATSS (1 354€) que parmi les enseignants chercheurs (3 570€).

Le 1^{er} décile des personnels BIATSS est situé à un niveau plus faible que celui des enseignants chercheurs : il se situe à 1188 € net / mois contre 1480 € net / mois pour les enseignants chercheurs.

L'écart entre le 1^{er} décile et le dernier décile est plus fort chez les agents titulaires que chez les agents contractuels, qu'il s'agisse des personnels EC ou BIATSS.

Enseignants-chercheurs et enseignants

	1er décile	2e décile	3e décile	4e décile	5e décile	6e décile	7e décile	8e décile	9e décile	MOYENNE
Titulaires	2769	3125	3302	3502	3741	4022	4262	4646	5043	3847
Femmes	2666	2992	3153	3325	3522	3733	3962	4316	4776	3634
Hommes	2857	3203	3397	3637	3910	4143	4459	4836	5142	3976
Contractuels	1148	1188	1305	1421	1427	1579	1647	1765	2111	1557
Femmes	1148	1188	1247	1421	1422	1454	1647	1687	2012	1524
Hommes	1148	1188	1344	1421	1457	1647	1647	1765	2212	1586
TOTAL Enseignants-chercheurs, Enseignants	1 188	1 498	1 647	2 215	2 963	3 321	3 687	4 133	4 758	2 875



Rémunération nette moyenne des
personnels enseignants et enseignants
chercheurs :

2 875€ net / mois

Personnels BIATSS

	1er décile	2e décile	3e décile	4e décile	5e décile	6e décile	7e décile	8e décile	9e décile	MOYENNE
Titulaires	1 555	1 623	1 671	1 730	1 817	1 984	2 210	2 502	3 020	2 104
A	2 191	2 334	2 467	2 657	2 829	2939	3 138	3 405	3 898	2 948
Femmes	2 168	2 300	2 408	2 544	2 766	2 875	3 027	3 284	3 885	2 855
Hommes	2 253	2 395	2 588	2 690	2 865	3 020	3 224	3 572	3 880	3 040
B	1 660	1 716	1 808	1 901	1 975	2044	2 118	2 207	2 340	1 985
Femmes	1 659	1 703	1 782	1 883	1 945	1 998	2 103	2 205	2 353	1 977
Hommes	1 660	1 733	1 832	1 926	2 008	2 081	2 142	2 216	2 287	1 999
C	1 513	1 555	1 586	1 615	1 650	1677	1 716	1 764	1 821	1 661
Femmes	1 513	1 556	1 591	1 628	1 657	1 685	1 720	1 764	1 822	1 666
Hommes	1 513	1 543	1 563	1 598	1 633	1 667	1 693	1 760	1 809	1 648
Contractuels	1 435	1 461	1 488	1 520	1 565	1 643	1 753	1 823	2 035	1 717
A	1 564	1 657	1 742	1 762	1 796	1837	1 945	2 049	2 302	2 948
Femmes	1 558	1 613	1 739	1 742	1 786	1 815	1 884	2 019	2 317	2 014
Hommes	1 598	1 737	1 758	1 785	1 811	1 884	2 001	2 054	2 217	1 922
B	1 464	1 488	1 493	1 507	1 519	1535	1 565	1 596	1 678	1 985
Femmes	1 462	1 487	1 495	1 509	1 518	1 524	1 553	1 591	1 663	1 560
Hommes	1 477	1 488	1 492	1 500	1 532	1 547	1 575	1 607	1 681	1 584
C	1 404	1 418	1 438	1 451	1 467	1478	1 496	1 531	1 592	1 661
Femmes	1 404	1 433	1 445	1 457	1 470	1 480	1 496	1 550	1 600	1 493
Hommes	1 404	1 406	1 422	1 439	1 445	1 468	1 492	1 517	1 564	1 473
TOTAL BIATSS	1 480	1 544	1 599	1 669	1 742	1 822	2 009	2 277	2 834	1 980



Rémunération nette moyenne des personnels BIATSS

1980 € net / mois

3. REMUNERATIONS ANNUELLES BRUTES VERSEES

	REMUNERATION BRUTE TOTALE		
	TOTAL	Femmes	Hommes
Enseignants-chercheurs, Enseignants	124 596 254	46 828 048	77 768 206
Titulaires	100 834 367	35 892 860	64 941 507
Contractuels	23 761 887	10 935 188	12 826 699
BIATSS	49 975 332	31 649 245	18 326 087
Titulaires	38 628 091	24 190 705	14 437 386
A	15 285 674	7 829 578	7 456 096
B	9 151 849	6 014 401	3 137 448
C	14 190 568	10 346 726	3 843 842
Contractuels	11 347 241	7 458 540	3 888 701
A	5 663 169	3 479 004	2 184 164
B	1 569 867	1 038 726	531 142
C	4 114 205	2 940 810	1 173 395
TOTAL	174 571 586	78 477 293	96 094 293

3.1 Part des primes et indemnités

	Traitement (y compris indemnité de résidence, SFT et NBI)			Primes et indemnités		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Enseignants-chercheurs, Enseignants	112 745 637	42 564 772	70 180 865	5 083 722	1 794 006	3 289 717
Titulaires	89 595 075	31 970 842	57 624 233	5 040 265	1 781 050	3 259 216
Contractuels	23 150 562	10 593 930	12 556 632	43 457	12 956	30 501
BIATSS	40 963 171	26 193 797	14 769 373	8 296 516	5 024 897	3 271 619
Titulaires	31 353 214	19 863 520	11 489 694	6 764 913	4 047 327	2 717 586
A	11 974 879	6 260 682	5 714 197	3 069 241	1 480 783	1 588 458
B	7 374 738	4 860 168	2 514 570	1 653 557	1 076 536	577 020
C	12 003 598	8 742 670	3 260 928	2 042 115	1 490 008	552 107
Contractuels	9 609 957	6 330 277	3 279 679	1 531 603	977 570	554 033
A	4 669 814	2 881 519	1 788 295	876 431	519 608	356 823
B	1 340 616	889 493	451 122	212 074	136 396	75 678
C	3 599 527	2 559 265	1 040 262	443 098	321 566	121 532
TOTAL	153 708 808	68 758 570	84 950 238	13 380 238	6 818 903	6 561 336

En moyenne, les primes et indemnités représentent 8% de la rémunération brute des agents (traitement + primes, hors rémunérations accessoires et remboursements de transport).

Cette part est plus élevée chez les personnels BIATSS (16,9% en moyenne), notamment titulaires (16,8%), que chez les enseignants et enseignants chercheurs (4,2%).

3.2. Bénéficiaires de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) 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.

	Nombre d'agents			Montants bruts		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Enseignants-chercheurs, Enseignants	23	37	60	13 445	23 380	36 825
Titulaires	9	21	30	6 516	15 461	21 976
Contractuels	14	16	30	6 930	7 919	14 848
BIATSS	32	15	47	9 030	6 619	15 649
Titulaires	15	5	20	2 591	1 923	4 514
A	0	1	1	0	811	811
B	6	2	8	1 062	1 032	2 094
C	9	2	11	1 530	79	1 609
Contractuels	17	10	27	6 438	4 696	11 135
A	3	2	5	1 413	1 138	2 550
B	2	0	2	772	0	772
C	12	8	20	4 253	3 559	7 812
Sous-total catégorie A	3	3	6	1 413	1 949	3 362
Sous-total catégorie B	8	2	10	1 834	1 032	2 867
Sous-total catégorie C	21	10	31	5 783	3 638	9 421
TOTAL	55	52	107	22 475	29 999	52 473

En 2021, 107 agents ont bénéficié de la GIPA, leur traitement brut ayant moins augmenté que l'inflation entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2020.

Le montant total versé au titre de la GIPA s'élève à 52 473€.

4. ANALYSE DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE FEMMES ET HOMMES

Les indicateurs retenus pour mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'UCBL sont calculés sur la base de la méthodologie interministérielle développée par la DGAFP. Les données sont issues de l'infocentre INDIA REMU et retraitées au moyen de l'outil mis à disposition par la DGAFP.

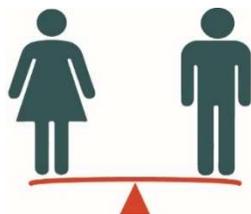
Les indicateurs mesurent les effets constitutifs des inégalités au niveau d'un corps ou d'un employeur, notamment en distinguant les écarts de rémunération à niveau de grade égal des effets de structure ainsi que des statistiques genrées d'emploi et de promotion.

Le guide de la DGAFP précise la définition et explique la construction des différents indicateurs d'écarts de rémunération ou contribuant à la compréhension de ces écarts. Il est accessible sur internet à l'adresse suivante :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-fonction-publique-est-engagee/connaissance-et-mesure-de-la-situation-des-femmes-et-des-hommes>

4.1. Ecarts de rémunération entre femmes et hommes fonctionnaires

Effectifs étudiés :



	Femmes	Hommes	TOTAL	Part de femmes
Effectifs annuels	1 469	1 508	2 977	49,3%
Equivalent temps plein employés	1 422	1 493	2 916	48,8%

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) :

	Femmes	Hommes	ECART
En € / mois	3 329 €	4 310 €	-980 €

En moyenne, les femmes fonctionnaires employées par l'UCBL touchent chaque mois 980€ brut de moins que les hommes.

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein :

	Femmes	Hommes	ECART
En € / mois	3 439 €	4 353 €	-914 €

En annulant l'effet du temps partiel, l'écart mensuel moyen de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires employé.e.s par l'UCBL est de 914€ brut en défaveur des femmes.

Décomposition des écarts :

Effet temps partiel : il s'agit de l'écart de rémunération explicable par une différence de quotité de travail moyenne entre les femmes et les hommes.

Effet ségrégation de corps : il s'agit d'un effet de structure entre les corps ayant des niveaux de rémunération différents et dont la composition sexuée varie. Si un sexe a un effet positif à cet effet de structure, c'est qu'il occupe proportionnellement davantage les corps les mieux rémunérés et/ou que l'autre sexe occupe proportionnellement davantage les corps les moins rémunérés.

Effet démographique au sein des corps : la différence entre l'écart de rémunération total du corps et le cumul des écarts à chaque grade/échelon correspond à des effets de structure au sein de ce corps. Si un sexe a un écart positif lié à cet effet de structure, c'est qu'il occupe proportionnellement davantage les échelons les plus rémunérateurs qui sont les derniers échelons de chaque grade. Cela correspond à une ancienneté moyenne plus élevée à l'intérieur d'un corps de ce sexe. Si un sexe a un effet positif à cet effet de structure, c'est qu'il occupe proportionnellement davantage les corps les mieux rémunérés et/ou que l'autre sexe occupe proportionnellement davantage les corps les moins rémunérés.

Effet prime à corps-grade-échelon équivalent : à la question du temps partiel près, chaque titulaire perçoit la même part fixe correspondant à son traitement indiciaire brut (TIB) déterminé par son grade et son échelon. La seule source d'écart possible est donc la part variable qui est la rémunération indemnitaire. L'effet prime est décomposé par nature de primes :

- Les primes liées à une situation géographique (indemnité de résidence (IR), prime de déménagement, majoration outre-mer...) sont regroupées. Les écarts liés à ces primes ne viennent pas d'inégalités femme-homme mais sont directement liés aux différentes situations personnelles des agents.
- Les primes liées à une restructuration peuvent être associées à la classification précédente en tant qu'indemnité de mobilité, mais elles correspondent

à des mobilités forcées qui ne sont pas du choix de l'agent. En conséquence, elles méritent d'être isolées.

- Les primes liées à un statut ou une fonction (nouvelle bonification indiciaires (NBI), indemnités de sujétion spéciale (ISS)...) sont associées. Elles correspondent à un forfait ou à un pourcentage du traitement indiciaire en fonction du statut ou de la fonction concernée. Ce regroupement peut être scindé en deux entre les indemnités indexées sur le traitement et les autres. En effet les primes indexées sur le traitement ne peuvent être source d'écart si seulement une partie des agents la touche au sein d'un corps ou d'un grade.

- Les primes liées à l'atteinte d'un résultat qui peuvent être liées à une performance individuelle ou collective

- Les primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps de travail telles qu'un dépassement du nombre d'heures légal (heures supplémentaires), un travail à certaines dates (dimanche, jour férié...) ou horaires (trois-huit, travail de nuit), ainsi que gardes, astreintes....

- La sur-rémunération du temps partiel est également un effet temps travaillé, mais sa spécificité justifie d'être isolée.

- Les primes liées à une activité annexe correspondant à des activités non directement liées au corps concerné (dispense de formations, jury...).

- Les autres primes regroupent les indemnités restantes qui n'ont pas été isolées, à moins qu'un autre regroupement soit possible selon des caractéristiques communes et utiles au calcul des écarts femmes – hommes de l'employeur.

	€/mois	% effet/(F-H par ETP)
Effet temps partiel	-66 €	7,3%
Effet ségrégation des corps	-817 €	89,4%
Effet démographique au sein des corps	-47 €	5,2%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-50 €	5,4%
dont :		
<i>sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	10 €	-1,1%
<i>temps ou cycles de travail</i>	-38 €	4,1%
<i>géographie et mobilités non forcées</i>	0 €	0,0%
<i>résultats / performance / engagement professionnel</i>	-17 €	1,9%
<i>rémunérations accessoires</i>	0 €	0,0%
<i>fonctions / sujétions indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%
<i>fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</i>	-4 €	0,5%
<i>restructurations ou mobilités forcées</i>	0 €	0,0%
<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	-1 €	0,1%

L'écart de rémunération de 914€ brut en défaveur des femmes s'explique essentiellement (89%) par l'effet de ségrégation des corps, c'est-à-dire que les hommes occupent proportionnellement davantage les corps les plus rémunérateurs. Proportionnellement, les femmes assurent davantage des fonctions administratives, en moyenne moins rémunérées que les fonctions d'enseignement et de recherche.

Vient ensuite l'effet temps partiel (7,3%), les femmes étant sur-représentées parmi les temps partiels, puis l'effet prime (5,4% ou 50€ en moyenne par mois).

Cet effet prime s'explique en grande partie par des différences de temps ou de cycles de travail, et notamment par un nombre d'heures complémentaires moins important chez les femmes que chez les hommes.

Enfin, l'effet démographique au sein des corps, autrement dit le positionnement des femmes sur des échelons moins élevés au sein d'un corps, explique 5,2% de l'écart de rémunération (47€).

4.2. Ecarts de rémunération entre femmes et hommes contractuels

La méthodologie recommandée pour les fonctionnaires n'est pas directement applicable pour les contractuels et autres non titulaires pour deux raisons liées l'une à l'autre : leur rémunération n'est pas toujours assise sur une grille indiciaire et n'est pas toujours décomposée entre un traitement s'appuyant sur cette grille et des primes et indemnités complémentaires. Il est plus difficile d'être en capacité de décomposer les écarts de rémunération entre les effets de structure et à niveau d'emploi égal. Le principe de décomposition entre un effet ségrégation entre catégories d'emplois, ancienneté au sein de ces catégories d'emplois et temps de travail peut toutefois être appliqué. En ce qui concerne l'effet « primes », il n'est fait distinction que de la sur-rémunération des temps partiels et des autres effets primes, toutes primes confondues.

Effectifs étudiés :

	Femmes	Hommes	TOTAL	Part de femmes
Effectifs annuels	752	662	1 414	53,2%
Equivalent temps plein employés	708	630	1 337	52,9%

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) :

	Femmes	Hommes	ECART
En € / mois	1 973 €	2 061 €	-88 €

En moyenne, les femmes contractuelles employées par l'UCBL touchent 88€ brut de moins que les hommes. Cet écart est plus faible que chez les fonctionnaires (980€)

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein :

	Femmes	Hommes	ECART
En € / mois	2 098 €	2 166 €	-68 €

En annulant l'effet du temps partiel, l'écart mensuel moyen de rémunération entre les femmes et les hommes contractuel.les employé.e.s par l'UCBL est de 68€ brut en défaveur des femmes.

Décomposition des écarts :

	€/mois	% effet/(F-H par ETP)
Effet temps partiel	-20 €	29,4%
Effet ségrégation des corps	-23 €	34,3%
Effet démographique au sein des corps	-12 €	17,0%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-33 €	48,7%
dont :		
<i>sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	13 €	-19,8%
<i>autres effets primes</i>	-47 €	68,5%

L'écart de rémunération de 88€ brut en défaveur des femmes s'explique pour moitié environ par des différences de primes. Les primes et indemnités présentant le plus fort écart entre les femmes et les hommes sont la rémunération des cours complémentaires.

La sur-rémunération du temps partiel, c'est-à-dire le fait d'être payé à 6/7 au lieu de 80% ou 32/35 au lieu de 90%, bénéficie davantage aux femmes qu'aux hommes (13€ / mois en faveur des femmes).

Les effets temps partiel et ségrégation de corps expliquent chacun environ 1/3 de l'écart constaté.

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



1. LES RISQUES A LYON 1

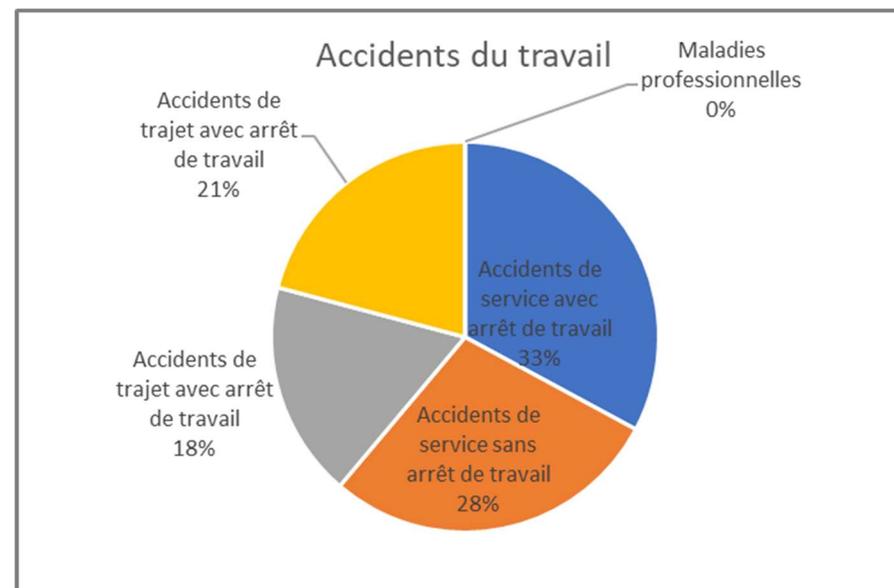
1.1. Cartographie des risques

■ Les risques généraux	■ Les risques spécifiques au poste de travail
 Risque de chute d'objet	 Risque biologique
 Risque de chute de hauteur	 Risque chimique
 Risque lié aux déplacements	 Risque lié aux rayonnements ionisants
 Risque lié aux ambiances (bruit, odeurs, températures, luminosité)	 Risque lié aux rayonnements non ionisants
 Risques psychosociaux (RPS)	 Risque lié aux équipements de travail
 Risque lié à la manutention électrique ou manuelle	 Risque lié aux équipements sous pression
 Risque lié au travail sur écran	 Risque électrique
	 Risque incendie
	 Risque lié à l'expérimentation animale
	 Risque lié aux liquides cryogéniques et aux gaz
	 Risque mission

1.2. Accidents du travail

Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies, affections psychiques, reconnus imputable au service

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	14	9	23
BIATSS	28	16	44
TOTAL	42	25	67



Nombre d'accidents du travail par cause

Cause d'accident du travail	Femmes	Hommes	TOTAL
Chute de personne	13	2	15
Chute d'objet	1		1
Manutention	3	3	6
Heurt	1	2	3
Projection	1	0	1
Contact-exposition	6	3	9
Explosion	0	0	0
Accident de la route	14	12	26
Agression	1	1	2
Autre	2	2	4
TOTAL	42	25	67

67 accidents du travail ont été reconnus comme imputables au service en 2021, dont 63% concernent des femmes.

Les accidents de la route et les chutes de personnes représentent environ 2/3 des motifs d'accident.

61% des accidents correspondent à des accidents de service, le reste correspondant à des accidents de trajet.

Aucune maladie professionnelle n'a été reconnue en 2021.

Les personnels BIATSS concentrent 65% des accidents de travail.

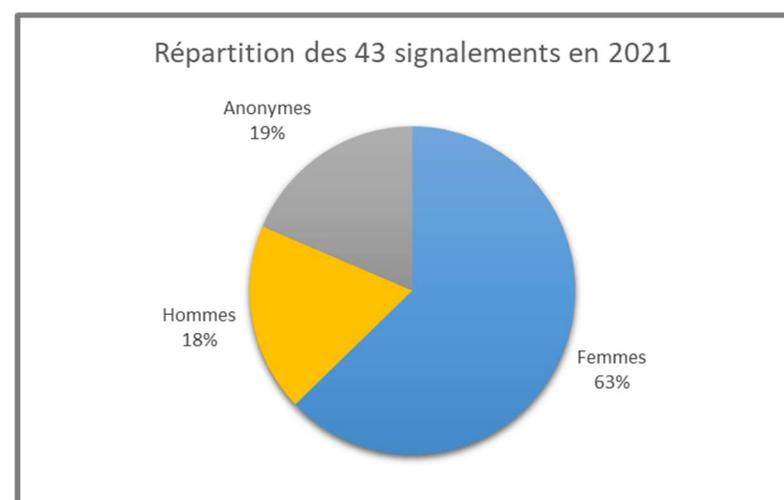
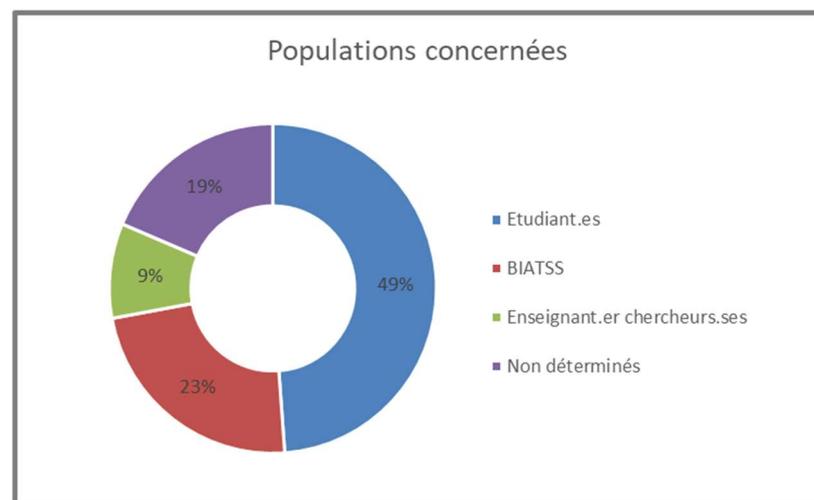
1.3. Dispositif de signalement

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

Nature du signalement	Nombre
Harcèlement moral	16
Discriminations	11
Hors périmètres	6
Harcèlement sexuel	4
Agressions sexuelles	2
Injures	1
Cyberharcèlement	1

RAPPEL 2020 :

- 30 signalements
- 40% de femmes, 33% d'hommes, 27% d'anonymes



1.4. Suicides

En 2021, aucun suicide, ni tentative de suicide n'a été déclaré et reconnu imputable au service, ou bien est intervenu sur le lieu de travail.

2. LE SERVICE DE PREVENTION DES RISQUES

2.1. Les acteurs de la prévention

Les conseillers de prévention 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.

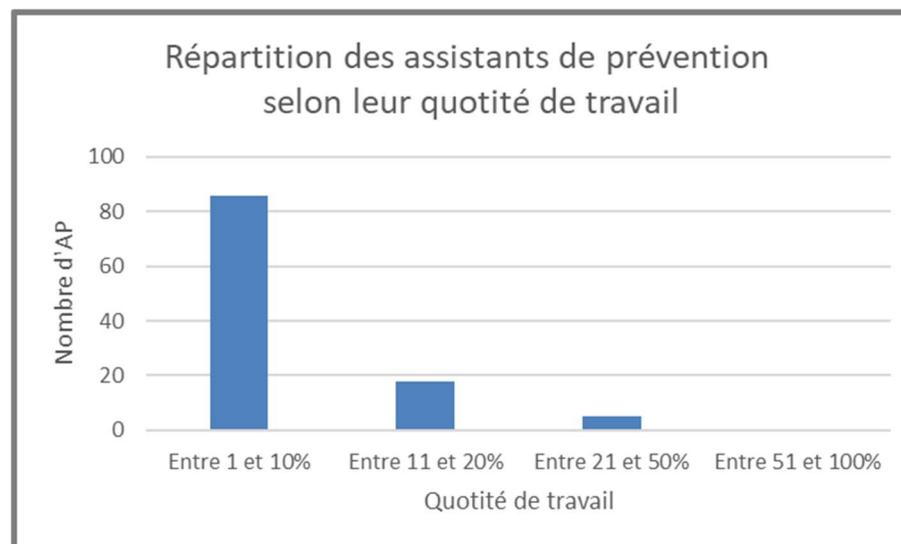
- 1 CP du Président pour le périmètre de l'Université
- 1 CP du Président pour les composantes Sciences
- 1 CP du Président pour les composantes Santé, Polytech et l'ISFA
- 1 CP du Président pour les services communs et centraux, les composantes OSU, STAPS et INSPÉ
- 1 CP du directeur de la composante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

Les assistants de prévention 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 de sécurité au travail.

	2018	2019	2020	2021
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	244

Parmi ces assistants de prévention, 111 sont embauchés par l'UCBL en 2021.

17 ont pris leurs fonctions en 2021 et ont suivi une formation initiale.



*Les **personnes compétentes en radioprotection (PCR)** 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.*

	2019	2020	2021
Personnes compétentes en radioprotection (PCR)	39	38	33

*Les **référents Sécurité LASER (RSL)** 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.*

	2019	2020	2021
Référents Sécurité LASER	7	7	18

2.2. Les représentants du personnel du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Nombre de réunions en 2021 :

CHSCT ordinaire	5
CHSCT extraordinaires	3

Composition :

	Titulaires	Suppléants
Femmes	5	3
Hommes	4	6

Les CHSCT est composé de 9 membres titulaires et 9 membres suppléants.

En dehors de ces réunion, un groupe de travail s'est réuni autour de la thématique « RETEX auprès des personnels ».

3 visites ont été effectuées donnant lieu à **3** rapports étudiés en séance.

2.3. Documents d'évaluation et de prévention des risques

Les plans de prévention :

	2019	2020	2021
Nombre total de plans de prévention	82	88	84
Avec attestation préalable de visite	75	78	70
Plans de prévention annuels	40	49	52
Plans de prévention ponctuels	39	39	24
Protocoles de chargement / déchargement	2	53*	8

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



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

Nombre de services ayant un DUERP	106
<i>Dont mis à jour</i>	44
<i>Dont intégrant un volet RPS</i>	44
Nombre de services n'ayant pas de DUERP	37

2.4. Mise en œuvre des actions de prévention

206 agents ont suivi une formation sur les thèmes hygiène, santé et sécurité au travail.

137,48 tonnes de déchets dangereux ont été évacuées par l'UCBL : 63,6 tonnes de déchets chimiques, 73,3 tonnes de déchets biologiques et 0,58 tonnes de déchets radioactifs.

3. PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

Le psychologue du travail propose aux personnels UCBL un accompagnement individuel, qui se décline en 5 rendez-vous, autour de situations 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 propose des permanences sur les différents sites. Depuis le début de la crise sanitaire, des consultations à distance sont proposées en fonction du besoin des agents.

Accompagnement individuel

Agents fonctionnaires	Agents contractuels	Hommes	Femmes	Enseignants-chercheurs, enseignants et doctorants	BIATSS
93	19	29	83	41	71

296 ENTRETIENS

AU TOTAL

Agents Catégorie A	Agents Catégorie B	Agents Catégorie C
17	19	35
27 agents en situation d'encadrement		

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 et à l'instance CHSCT (réalisation d'une enquête CHSCT).

4. GROUPES D'ETUDES DE SITUATIONS DE TRAVAIL (GEST) : PROBLEMATIQUES RENCONTREES

4.1. GEST expert

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

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 2021, il y a eu 24 situations étudiées et 16 situations traitées.

Problème relationnel avec la hiérarchie et/ou les collègues	Conditions de travail	Pathologies psychiques/ psychiatriques	Addictions
17	13	7	0

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 2021, 11 services ont été concernés par le GEST expert collectif (dont 2 services centraux, 3 services communs 5 composantes et 1 UMR).

4.2. 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 2021, il y a eu 1 réunion annuelle.

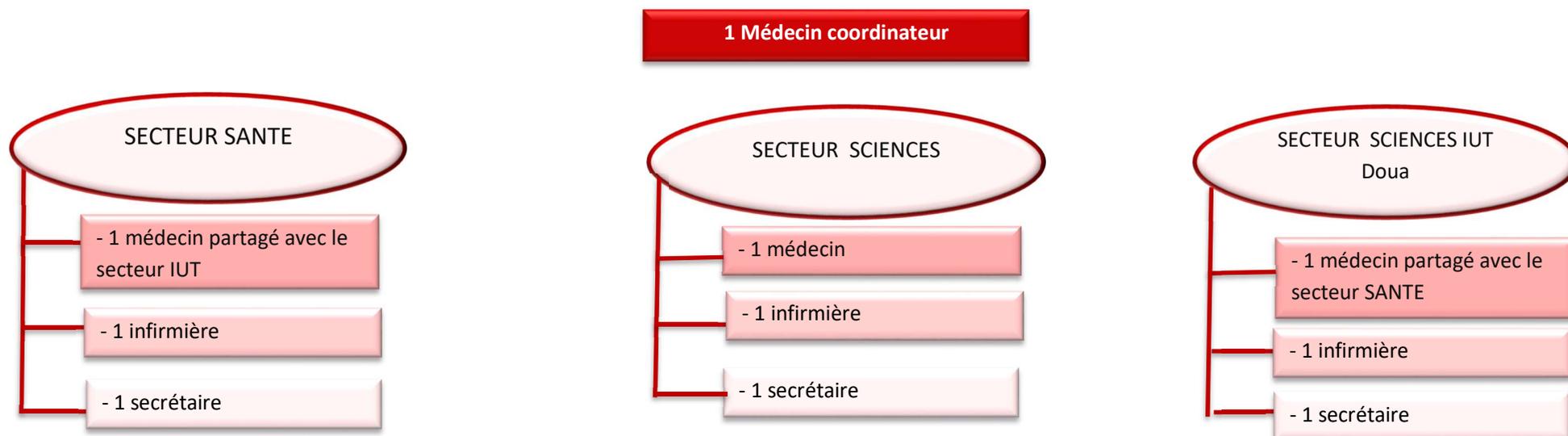
5. LE GROUPE GESTION DES RISQUES ALCOOL ET SUBSTANCES PSYCHOACTIVES (GRASP)

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

6. LES ACTIONS DU SERVICE DE MEDECINE ET DE SANTE AU TRAVAIL

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



6.1. Les visites médicales



214 personnes vues par un médecin du travail en 2021

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)

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

Les médecins des secteurs santé et sciences ont effectués pour **303** ⁽²⁾ visites au total.

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

(2) Une personne peut être vue plusieurs fois.

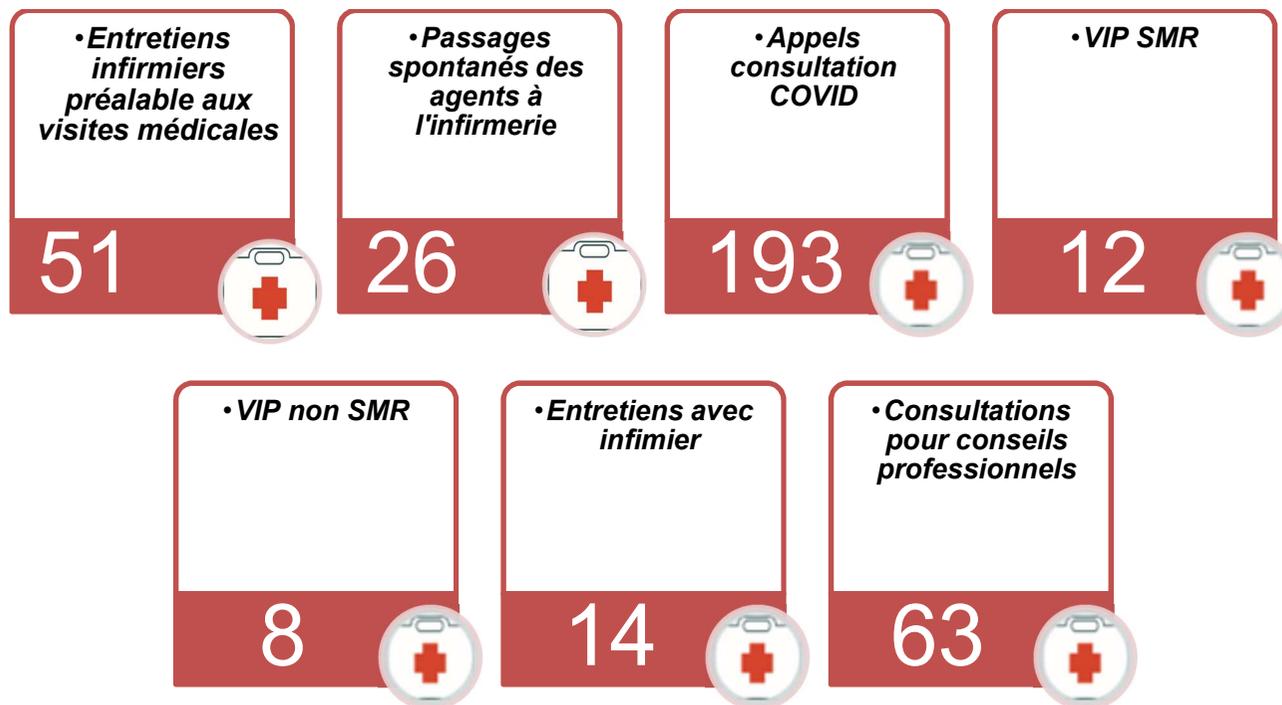
La diminution du nombre de visites par rapport à 2020 s'explique par l'absence de médecin à compter du mois de mars 2021.

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

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



6.2. Les urgences



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

6.3. Les vaccinations

	NOMBRE
D.T.P (diphtérie, tétanos, poliomyélite)	0
DTCP (diphtérie, tétanos, coqueluche, poliomyélite)	23
Hépatite B	0
Hépatite A	0
Tubertest	0
Pneumo 23	0
Typhim	0
Grippe	1
Rougeole-Oreillon-Rubéole	1
Leptospirose	0
TOTAL	25

6.4. Les examens complémentaires

	NOMBRE
Sanguins	36
Urinaires (bandelettes urinaires)	160
Ophtalmologiques (visiotests)	56
Auditifs (audiotests)	96
Spirométrie	1
Examens biométriques	184
Autres + orientations externes	40
TOTAL	573

6.5. Les missions en milieu de travail

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

- **Des réunions pluridisciplinaires : 8**
- **Des études de postes : 46**
- **Des suivis de situations particulières : 7**
- **GEST individuel et collectif : 21**

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).

7. FORMATIONS SUIVIES PAR LES PERSONNELS DE L'UCBL SUR LES THEMES HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Libellé des formations	nb de stagiaires
Aspects réglementaires et éthiques de la protection des animaux de laboratoire	6
Assistant de prévention Atelier - Plan de prévention	44
Comportement des rongeurs	8
Comportement des rongeurs et des lagomorphes	4
Conception de projets - Niveau 1/b	1
Conception des installations électriques basse tension	8
Conseiller à la sécurité - module TC - perfectionnement classes 3 à 9 sauf 7	1
Conseiller à la sécurité - spécialisation classe 2	1
Conseiller à la sécurité module B - tronc commun	1
Conseiller à la sécurité perfectionnement classe 2	1
Dégagement de personnes bloquées	4
Douleur, souffrance, stress point limite chez l'animal.	8
Ethique et 3R	3
Évaluation des risques, animateur	7
Formation des membres du comité d'éthique appliqué à l'expérimentation animale	1
Formation spécifique destinée aux personnels réalisant des procédures expérimentales chez l'animal (niveau A)	2
Gestion de la douleur chez les animaux de laboratoire	13
Gestion des déchets biologiques	4
Gestion des déchets chimiques	11
Habilitation électrique niveau 0 - Recyclage	17
Habilitation électrique niveau 1 et supérieur : recyclage	1
Les essentiels pour une mise en sûreté des bâtiments	5
Les méthodes alternatives	3
MAC FORMATEUR SST	1
Manipulations des extincteurs	14
Mener une mission de commissioning et de rétro commissioning	1
Organigramme et cylindres niveau 1	6

Libellé des formations	nb de stagiaires
Physiologie de la douleur, anesthésie, analgésie euthanasie du rongeur et du lagomorphe	5
Premiers Secours en Santé Mentale	10
Prévention de la voix	1
Prévention du risque chimique	13
Prévention Secours Civique Niv 1	26
Prévention Secours Civiques Niv 1 : Recyclage	29
Réalisation des plans de prévention des entreprises	1
Réglementation française et principes éthiques applicables à l'utilisation des animaux à des fins scientifiques	9
Responsabilité civile et pénale des encadrants en matière de Santé et Sécurité au Travail	7
Risques Amiante	1
Risques Amiante - encadrant/opérateur recyclage	7
Sauveteur Secouriste du Travail - SST -	64
Sauveteur secouriste du travail - Recyclage	6
Savoir optimiser l'ergonomie de son poste informatique	2
Sensibilisation à la gestion de la crise	16
Sensibilisation à la prévention des risques professionnels	2
Sensibilisation aux risques biologiques	5
Sensibilisation aux risques du télétravail	13
Sensibilisation aux risques professionnels doctorants	2
Sensibilisation aux risques psycho-sociaux	1
Sensibilisation Santé et Sécurité au travail	1
SSIAP 1 recyclage	2
SSIAP 2 recyclage	6
SSIAP 3 recyclage	1
Utilisation du Batiregistre	5
Utilisation du logiciel EvRP	9
Zootecnie, bioconfinement, bioexclusion et suivi sanitaire des rongeurs et lagomorphes	3

ORGANISATION DU TRAVAIL



1. ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL

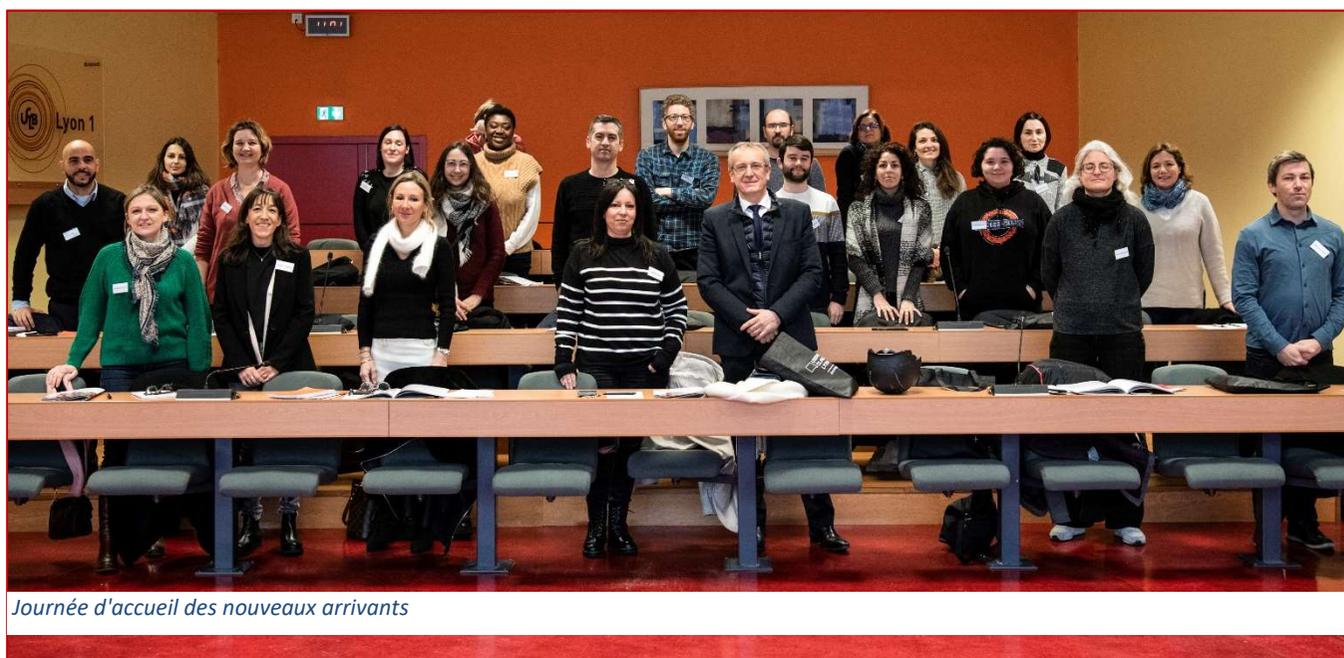
Une circulaire relative au temps de travail est mise en place et actualisée chaque année au sein de l'Université.

Le dispositif s'applique à l'ensemble des personnels BIATSS 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.



Journée d'accueil des nouveaux arrivants

1.1. Quotité de temps travail

Temps complet : un emploi (ou un poste) est défini à temps complet par l'administration lorsque sa durée exprimée en heures hebdomadaires correspond à la durée légale.

Temps partiel : un emploi est occupé à temps partiel lorsque la durée de travail hebdomadaire définie pour l'agent est inférieure à la durée de travail hebdomadaire définie par l'administration pour ce type de poste. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.

Temps incomplet : un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

		Temps plein	Temps partiel				Temps incomplet		
			Moins 50%	50% à 79%	80% à 89%	plus de 90%	moins de 17h30	de 17 h 30 à moins de 28 heures	de 28 heures ou plus
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs		2 644	0	15	18	3	11	139	2
ENSEIGNANT	Femmes	1 087	0	8	16	1	9	62	1
	Hommes	1557	0	7	2	2	2	77	1
Personnels BIATSS		1 480	0	31	141	28	11	48	8
BIATSS	Femmes	917	0	28	131	20	9	38	7
	Hommes	563	0	3	10	8	2	10	1
Sous-total Catégorie A		497	0	7	35	13	7	12	2
Sous-total Catégorie B		334	0	9	32	8	2	5	1
Sous-total Catégorie C		649	0	15	74	7	2	31	5
TOTAL		4 124	0	46	159	31	22	187	10

455

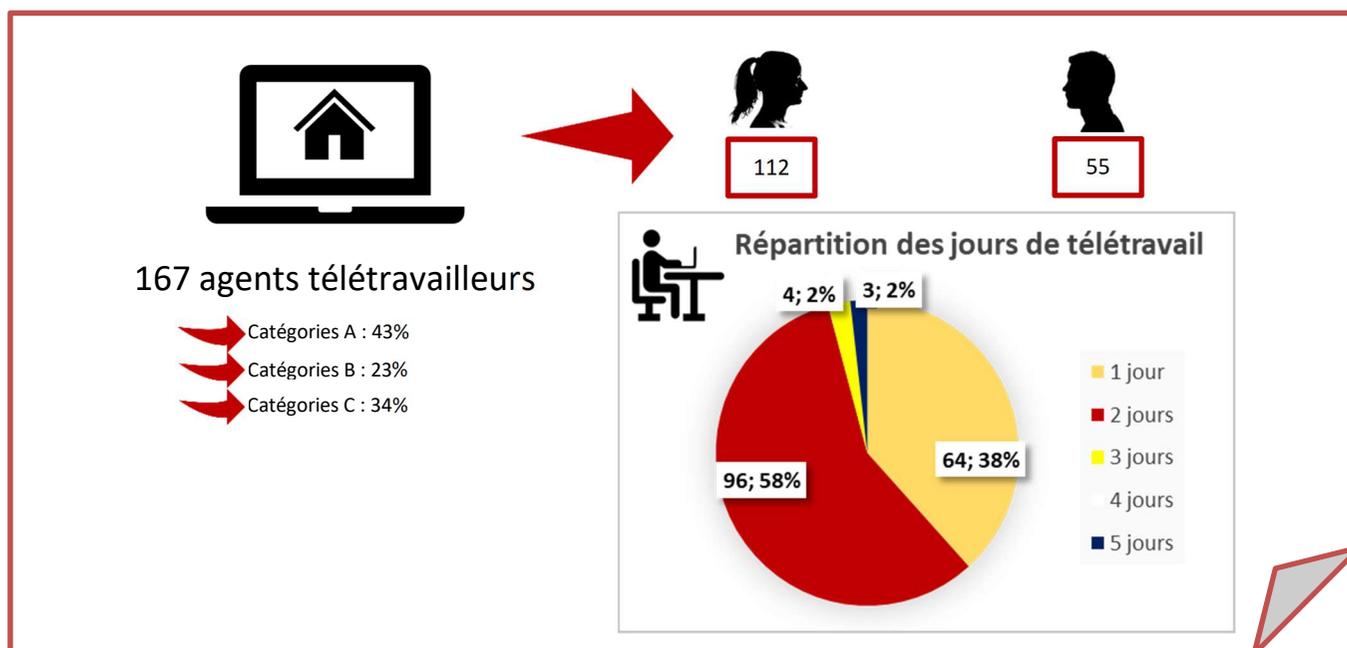
agents à temps partiel ou incomplet

Les agents à temps partiel et temps incomplet représentent **10%** des effectifs physiques en fonction (ECE : 4% et BIATSS : 6%).

1.2. Télétravail et travail à distance

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. La charte relative au télétravail ne concerne que les personnels BIATSS.

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



En 2021, les agents télétravailleurs représentent **9,5%** des effectifs BIATSS en fonction.

2. COMPTE EPARGNE TEMPS

Depuis 2002, les personnels BIATSS peuvent ouvrir un compte épargne-temps (CET) 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 16ème jour posé ou encore de les placer en épargne-retraite au sein du régime de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

2.1. Les ouvertures de CET en 2021

	Nombre total de comptes épargne-temps ouverts		
	Femmes	Hommes	TOTAL
Fonctionnaires	539	259	798
A	142	127	269
B	137	69	206
C	260	63	323
Contractuels	46	18	64
A	19	9	28
B	9	3	12
C	18	6	24

862

CET ouvert en
2021

En 2021, 93% des CET ont été ouverts par des fonctionnaires et 7% par des agents contractuels.

2.2. Les CET alimentés en 2021

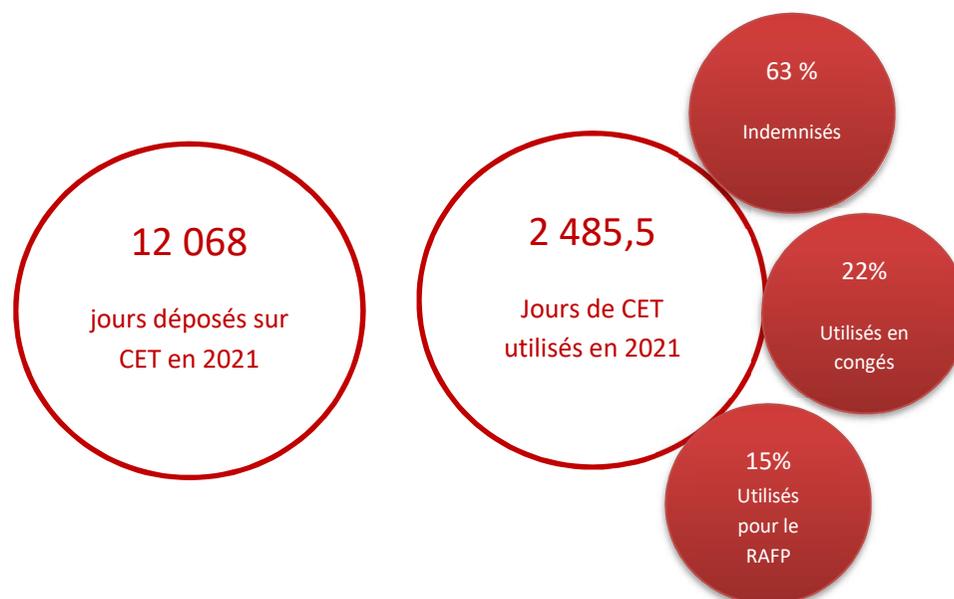
	Nombre total de comptes épargne-temps ouverts		
	Femmes	Hommes	TOTAL
Fonctionnaires	283	156	439
<i>Catégorie A</i>	82	88	170
<i>Catégorie B</i>	81	39	120
<i>Catégorie C</i>	120	29	149
Contractuels	33	12	45
<i>Catégorie A</i>	16	4	20
<i>Catégorie B</i>	5	3	8
<i>Catégorie C</i>	12	5	17



En 2021, 91% des CET ont été alimentés par des fonctionnaires et 9% par des agents contractuels.

2.3. Les jours stockés sur CET et les jours de CET utilisés en 2021

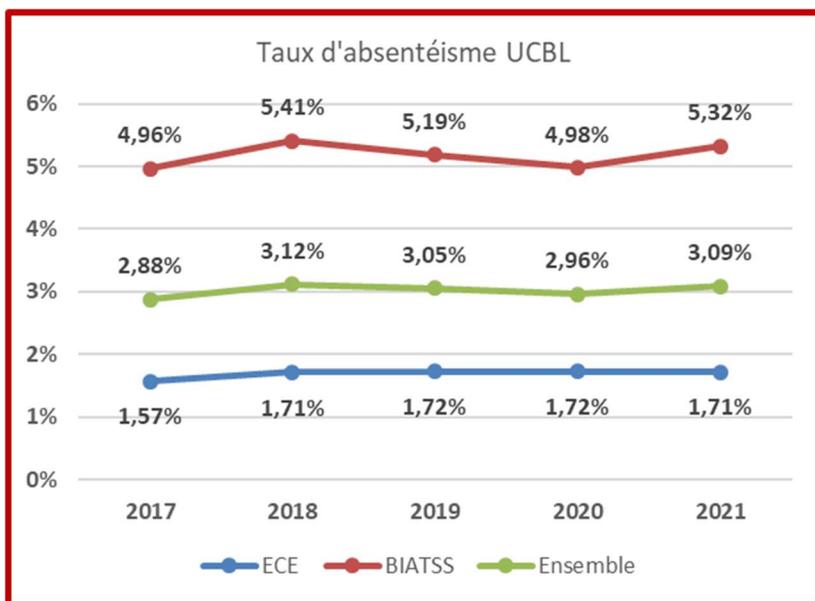
	Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps		
	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	7 318,5	3 946	11 264,5
<i>Catégories A</i>	2 356	2 335	4 691
<i>Catégories B</i>	1885	881	2766
<i>Catégories</i>	3 077,5	730	3 807,5
Contractuels	521	282,5	803,5
<i>Catégories A</i>	261	154,5	415,5
<i>Catégories B</i>	75,5	38	113,5
<i>Catégories</i>	184,5	90	274,5



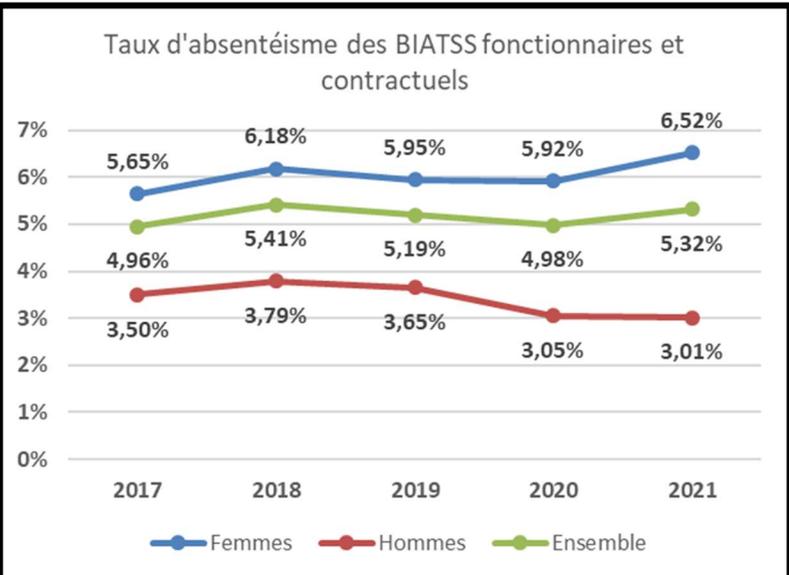
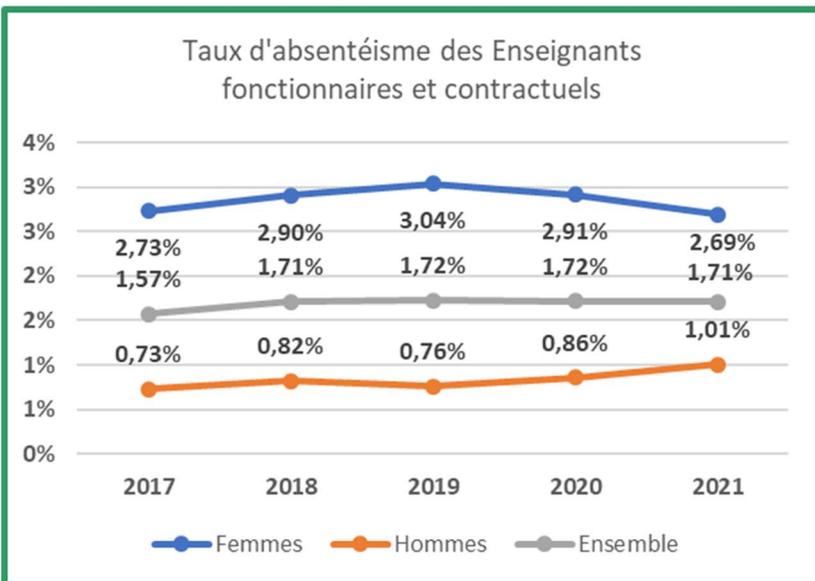
	Utilisation sous forme de congés			Prise en compte au sein du régime de retraite supplémentaire (RAFP)			Indemnisation			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Fonctionnaires	321,0	165,5	486,5	276,0	84,0	360,0	808,0	701,0	1 509,0	1 405,0	950,5	2 355,5
<i>Catégories A</i>	63,5	96,0	159,5	87,0	32,0	119,0	218,0	431,0	649,0	368,5	559,0	927,5
<i>Catégories B</i>	93,5	27,5	121,0	40,0	41,0	81,0	318,0	166,0	484,0	451,5	234,5	686,0
<i>Catégories</i>	164,0	42,0	206,0	149,0	11,0	160,0	272,0	104,0	376,0	585,0	157,0	742,0
Contractuels	39,5	30,5	70,0	2,0	0,0	2,0	31,0	27,0	58,0	72,5	57,5	130,0
<i>Catégories A</i>	7,0	4,0	11,0	0,0	0,0	0,0	10,0	13,0	23,0	17,0	17,0	34,0
<i>Catégories B</i>	11,0	17,5	28,5	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	11,0	19,5	30,5
<i>Catégories</i>	21,5	9,0	30,5	2,0	0,0	2,0	21,0	12,0	33,0	44,5	21,0	65,5

3. ABSENTEISME ET CONGES

3.1. Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme plus élevé des femmes par rapport aux hommes s'explique par la prise en compte des congés maternités dans les données présentées.



3.2. Agents absents hors raison de santé

	Congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant			Congé de présence parentale			Congé de solidarité familiale			Congé de formation professionnelle		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants-chercheurs, Enseignants	68	47	115	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Titulaires	26	22	48	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels	42	25	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BIATSS	51	21	72	1	0	1	1	0	1	4	0	4
Titulaires	40	13	53	1	0	1	1	0	1	3	0	3
<i>Catégories A</i>	8	5	13	0	0	0	0	0	0	3	0	3
<i>Catégories B</i>	12	4	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Catégories C</i>	20	4	24	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Contractuels	11	8	19	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<i>Catégories A</i>	8	4	12	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<i>Catégories B</i>	1	4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Catégories C</i>	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	119	68	187	1	0	1	1	0	1	4	0	4

En 2021, 193 agents ont été absents pour des motifs hors raison de santé, dont 60% d'ECE et 40% de BIATSS. Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, représentent 97% des absents.

3.3. Jours d'absence hors raison de santé

	Congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant			Congé de présence parentale			Congé de solidarité familiale			Congé de formation professionnelle		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants-chercheurs, Enseignants	5 697	564	6 261	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Titulaires	2 356	285	2 641	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels	3 341	279	3 620	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BIATSS	3 631	237	3 868	29	0	29	92	0	92	477	0	477
Titulaires	2 659	180	2 839	29	0	29	92	0	92	451	0	451
<i>Catégories A</i>	607	36	643	0	0	0	0	0	0	451	0	451
<i>Catégories B</i>	655	62	717	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Catégories C</i>	1 397	82	1 479	29	0	29	92	0	92	0	0	0
Contractuels	972	57	1 029	0	0	0	0	0	0	26	0	26
<i>Catégories A</i>	591	12	603	0	0	0	0	0	0	26	0	26
<i>Catégories B</i>	112	45	157	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Catégories C</i>	269	0	269	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	9 328	801	10 129	29	0	29	92	0	92	477	0	477

En 2021, il y a eu 10 727 jours d'absences hors raison de santé, dont 58% de jours pour les ECE et 42% de jours pour les BIATSS. Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, représentent 97% des jours d'absences.

3.4. Agents absents pour raison de santé

	Congé maladie ordinaire			Congé longue maladie			Congé maladie de longue durée			Congé grave maladie			Disponibilité d'office			Accident du travail dont imputable au service, dont imputable au trajet			Maladie professionnelle		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants chercheurs, Enseignants	146	109	255	5	7	12	5	1	6	0	1	1	0	0	0	13	8	21	0	0	0
Titulaires	100	82	182	5	7	12	5	1	6	0	0	0	0	0	0	4	6	10	0	0	0
Contractuels	46	27	73	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	9	2	11	0	0	0
BIATSS	444	145	589	16	7	23	10	2	12	2	0	2	3	0	3	20	10	30	1	0	1
Titulaires	322	114	436	16	7	23	10	2	12	0	0	0	3	0	3	18	8	26	0	0	0
<i>Catégories A</i>	53	30	83	4	0	4	1	1	2	0	0	0	0	0	0	3	1	4	0	0	0
<i>Catégories B</i>	79	28	107	3	2	5	2	1	3	0	0	0	2	0	2	2	1	3	0	0	0
<i>Catégories C</i>	190	56	246	9	5	14	7	0	7	0	0	0	1	0	1	13	6	19	0	0	0
Contractuels	122	31	153	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	2	4	1	0	1
<i>Catégories A</i>	35	13	48	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Catégories B</i>	13	1	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Catégories C</i>	74	17	91	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	2	4	1	0	1
Total	590	254	844	21	14	35	15	3	18	2	1	3	3	0	3	33	18	51	1	0	1

En 2021, 955 agents ont été absents du travail pour raison de santé, dont 69% de BIATSS et 31% d'ECE. Le congé de maladie ordinaire représente 88% des absences.

3.5. Jours d'absences pour raison de santé

	Congé maladie ordinaire			Congé longue maladie			Congé maladie de longue durée			Congé grave maladie			Disponibilité d'office			Accident du travail dont imputable au service, dont imputable au trajet			Maladie professionnelle		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants chercheurs, Enseignants	3 753	3 044	6 797	879	1 691	2 570	1 100	365	1 465	0	318	318	0	0	0	216	83	299	0	0	0
Titulaires	2 846	2 309	5 155	879	1 691	2 570	1 100	365	1 465	0	0	0	0	0	0	97	68	165	0	0	0
Contractuels	907	735	1 642	0	0	0	0	0	0	0	318	318	0	0	0	119	15	134	0	0	0
BIATSS	13 845	3 989	17 834	3 759	1 087	4 846	2 983	516	3 499	730	0	730	655	0	655	1 456	739	2 195	365	0	365
Titulaires	10 815	3 472	14 287	3 759	1 087	4 846	2 983	516	3 499	0	0	0	655	0	655	1 375	729	2 104	0	0	0
<i>Catégories A</i>	1 195	860	2 055	831	0	831	195	365	560	0	0	0	0	0	0	50	2	52	0	0	0
<i>Catégories B</i>	2 553	664	3 217	547	650	1 197	730	151	881	0	0	0	406	0	406	20	11	31	0	0	0
<i>Catégories C</i>	7 067	1 948	9 015	2 381	437	2 818	2 058	0	2 058	0	0	0	249	0	249	1 305	716	2 021	0	0	0
Contractuels	3 030	517	3 547	0	0	0	0	0	0	730	0	730	0	0	0	81	10	91	365	0	365
<i>Catégories A</i>	789	226	1 015	0	0	0	0	0	0	365	0	365	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Catégories B</i>	293	48	341	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Catégories C</i>	1 948	243	2 191	0	0	0	0	0	0	365	0	365	0	0	0	81	10	91	365	0	365
Total	17 598	7 033	24 631	4 638	2 778	7 416	4 083	881	4 964	730	318	1 048	655	0	655	1 672	822	2 494	365	0	365

En 2021, il y a eu 41 753 jours d'absences pour raison de santé, dont 72% de jours pour les BIATSS et 28% de jours pour les ECE. Le congé de maladie ordinaire représente 60% des jours d'absences.

3.6. Jours de carences

.....
Depuis le 1^{er} janvier 2021, une journée de carence dans la fonction publique en cas d'arrêt maladie est appliquée. Concrètement, les agents ne bénéficient du maintien de leur rémunération qu'à compter du deuxième jour du congé de maladie ordinaire.
.....

.....
La journée de carence concerne les fonctionnaires stagiaires et titulaires et les agents contractuels de droit public justifiant d'au moins 4 mois d'ancienneté.
.....



En 2021, 24 631 jours de congés de maladie ordinaire ont généré

1 053 jours de carences



64 795 €

Retenus en 2021 au titre des jours de carence (les jours de carences peuvent se rapporter à des absences ayant eu lieu en 2021 ou l'année précédente)

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE



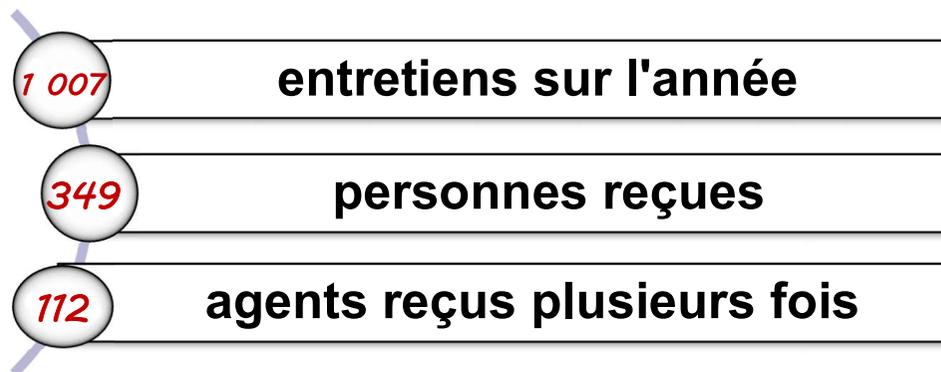
1. SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

Nombre de personnels reçus

Agents fonctionnaires	Agents contractuels
232	117

Hommes	Femmes
90	259

Enseignants-chercheurs, enseignants et doctorants	BIATSS
88	261



Problématiques rencontrées

PROBLEMATIQUE SOCIALE			PROBLEME ECONOMIQUE	PROBLEME DE SANTE	PREPARATION REPRISE TRAVAIL SUITE CLM/CLD/DO
Logement	Famille	Accès aux droits			
101	62	91	112	69	16

PROBLEME PROFESSIONNEL				
Conflits, conditions de travail	Informations, accès aux droits	Adaptation du poste au handicap*	Retraite	Autres : reprise du travail, mutation...
92	95	53	19	29

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...).

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

L'action sociale a pour but d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, par exemple dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs.

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

Prestations	MONTANT DES PRESTATIONS			NOMBRE DE BENEFICIAIRES		
	Fonctionnaires	Contractuels	TOTAL	Fonctionnaires	Contractuels	TOTAL
Enfants handicapés	48 252,86 €	6 431,81 €	54 684,67 €	20	4	24
Secours - aides d'urgence	20 300,00 €	11 350,00 €	31 650,00 €	29	18	47
Prêts sociaux	3 000,00 €	0,00 €	3 000,00 €	2	-	2
Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) : Chèques alimentaires	3 800,00 €	2 900,00 €	6 700,00 €	13	10	23
ASIU : Affections Longue Durée	1 395,00 €	0,00 €	1 395,00 €	6	-	6
ASIU : Personnels bénéficiant d'une RQTH (pratique activité sportive/physique)	1 798,05 €	0,00 €	1 798,05 €	9	-	9
ASIU : Equipements de protections individuelles	1 238,54 €	316,22 €	1 554,76 €	23	7	30
ASIU : Naissances/adoptions	2 240,00 €	840,00 €	3 080,00 €	31	12	43
ASIU <i>YOOPIES</i> (Plateforme pour aider les parents à trouver une assistante maternelle, une nounou ou du soutien scolaire)			29 400,00 €			-
ASIU : Etudes supérieures	10 950,00 €	1 350,00 €	12 300,00 €	30	3	33
ASIU : BAFA (Subvention de la formation destinée aux enfants du personnel UCBL)	2 800,00 €	0,00 €	2 800,00 €	12	-	12
ASIU : Déménagement	4 650,00 €	1 050,00 €	5 700,00 €	11	2	13
ASIU : Déplacements doux (vélo/trottinette)	1 640,00 €	980,00 €	2 620,00 €	21	12	33
TOTAL	102 064,45 €	25 218,03 €	156 682,48 €	207	68	275

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

3. 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 **299 408 €** (coût complet de l'aide de l'établissement : subvention + masse salariale + investissement), dont **51 384 €** 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...).

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

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

DOMAINES	PARTICIPATION UCBL
Subvention d'équilibre CLE	56 000 €
Accueil loisirs CLE	21 166€
Séjours d'enfants hors CLE	653 €
TOTAL	77 819 €

- **Crèche** : **11** enfants du personnel UCBL sont accueillis. **9** dossiers de demande ont été déposés, **4** nouvelles demandes ont pu être satisfaites.
- **Accueil Loisirs** : **66** dossiers de demande ont été déposés, **66** enfants du personnel UCBL ont été accueillis sur **696** journées, **340** demi-journées avec repas, **99** demi-journées sans repas.
- **Séjours de vacances** : **195** dossiers de demande ont été déposés, **195** enfants ont été accueillis sur un total de **1500** journées



4.2. 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
- Journées accompagnement au départ en retraite
- Partenariat ASUL (séjours enfants à tarif réduit) **48** familles concernées pour **857** journées

Place en crèches sur l'agglomération lyonnaise : **5** commissions, **12** dossiers de demande déposés et **4** demandes satisfaites

4.3. Actions en faveur des personnels proposées par le CLASUP

Conseils et accompagnements

DOMAINES	NOMBRE D'AGENTS/BENEFICIAIRES
Conseil en économie sociale et familiale	12 (23 entretiens)
Stage de préparation à la retraite	0
Conseil juridique	9 (27 entretiens)
Accueil des personnels nouveaux arrivants	110
Conseil Sécurité Sociale / Mutuelles	7 (18 entretiens)
Consultations ostéopathie	143

Vie culturelle

DOMAINES	NOMBRE D'ÉVÉNEMENTS ET DE PARTICIPANTS
Ateliers dont ateliers de pratique artistique (arts plastiques, photographie écriture...) Personnels et extérieurs	44 dont 29 UCBL
Ateliers dont ateliers de pratique artistique (arts plastiques, photographie écriture...). Etudiants	238
Théâtre Astrée - Saison professionnelle	8 479 spectateurs*
Théâtre Astrée - Festival Les Arthémiades	5 088 spectateurs*
Exposition – Tremplin Arty	300 visiteurs*
Spectacle Arbre de Noël	987 bénéficiaires

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

Ateliers artistiques et culturels : en raison des contraintes sanitaires imposées par le Covid, les ateliers se sont déroulés majoritairement à distance.

Pour le Théâtre Astrée, le nombre de participants comprend le nombre de spectateurs en présence et les vues sur internet pour les diffusions en streaming, ainsi que les vues sur la chaîne YouTube Arthémiades durant le festival (32 vidéos diffusées sur la chaîne).

En effet, en raison de la crise sanitaire COVID, la saison professionnelle au Théâtre Astrée et le festival Les Arthémiades se sont tenus en partie en ligne et en partie en présentiel.

La Galerie Domus n'a pas pu rouvrir en 2021 (impact Covid : impossibilité de mettre en place un contrôle des passes sanitaires et accès fortement restreint du personnel UCBL et des étudiants).

Vie sportive et activité de loisirs

DOMAINES	PARTICIPANTS
Ateliers sportifs (gym, yoga, natation, musculation, initiation plongée, escalade, plongée...)	333 (dont 304 UCBL)
Fête des sports de personnels	Annulée (COVID)
Sorties ski	Annulées (COVID)
Billetterie (cinéma, Calicéo, Mur escalade.....)	2634 billets vendus
Plateforme MAGIC LOISIRS Billetterie spectacle, concert, voyages, cinéma	261 commandes (pour un montant de 19 890 €)
Billetterie ponctuelle (Valrhona, Parc des Oiseaux,)	0
Atelier Culinaire (bugnes, macarons)	10 UCBL

DIALOGUE SOCIAL



1. INSTANCES DE REPRESENTATIONS

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 :

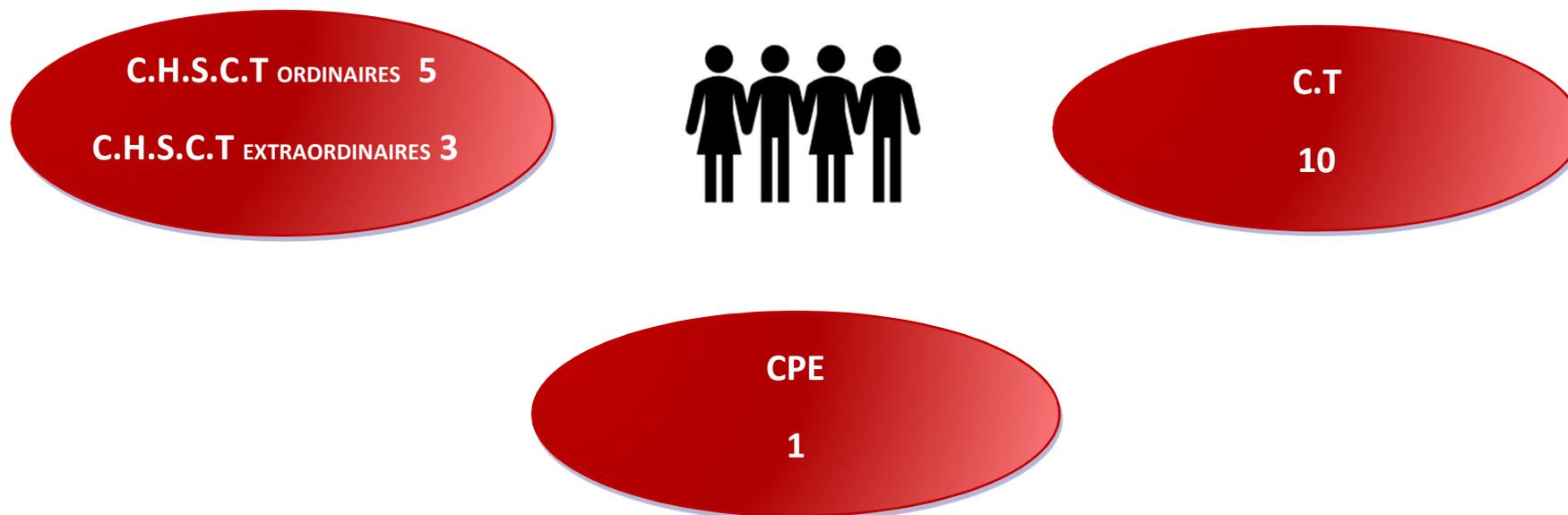
- relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme

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

1.1. Répartition des représentants du personnel des différentes instances

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

1.2. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel



1.3. Réunions des groupes de travail

En 2021, il y a eu **10 réunions des groupes de travail** ainsi réparties :

COMITE TECHNIQUE :

- **5** réunions du groupe de travail Formation
- **3** réunions du groupe Lignes Directrices de Gestion BIATSS
- **1** réunion temps de travail

COMITE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL :

- **1** réunion enquête RETEX auprès des personnels

Se sont également tenues **6 réunions avec les syndicats.**



2. TEMPS SYNDICAL ET GREVE



3 ETP *

*Utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)



21 jours de grève

3. DISCIPLINE

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 et la filière des bibliothèques), les sanctions ne font pas l'objet d'un examen en commission paritaire locale.

Aucune sanction disciplinaire n'a été prise en 2021.

GLOSSAIRE



A

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

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

B

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

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

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

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

C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D

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

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

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

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

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

L

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

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

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

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

P

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

R

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

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

T

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

**SERVICE PAIE ET AIDE AU
PILOTAGE**

Bâtiment Julie Victoire Daubié

Domaine Scientifique de la DOUA

43, Boulevard du 11 novembre 1918

69622 Villeurbanne CEDEX

Photographies : Service Communication

