

BILAN SOCIAL 2018



ACCOMPAGNER

CREER

PARTAGER

DRH – Direction des Ressources Humaines

LES CHIFFRES CLES :	6
INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX	8
I. Les effectifs globaux.....	9
A. Les effectifs globaux au 31 décembre 2018.....	9
B. Les effectifs globaux en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) sur l'année 2018	10
II. Effectif des autres intervenants.....	11
III. Les personnels contractuels	12
A. Personnels contractuels et effectifs globaux (Hors contractuels étudiants).....	12
B. Résorption de la précarité des contractuels (hors contractuels étudiants)	12
C. Les contractuels en contrat à durée indéterminée.....	13
IV. L'emploi des travailleurs en situation de handicap (hors contractuels étudiants)	14
A. Répartition des travailleurs en situation de handicap (par genre et par catégorie)	15
B. Travailleurs en situation de handicap par tranche d'âge.....	16
C. Répartition des travailleurs BIATSS contractuels en situation de handicap selon le support d'emploi	16
INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE	18
I. Rémunérations nettes imposables mensuelles moyennes	18
II. Masse salariale en euros par destination LOLF et par programme	20
III. Les heures complémentaires d'enseignement payées sur l'année civile (en volume horaire en équivalent HTD et volume financier par composante) et le nombre d'agents ayant perçu des heures complémentaires d'enseignement.....	21
A. Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement	21
B. Répartition des heures complémentaires d'enseignement en équivalent HTD sur budget université	23
IV. Primes et Indemnités	25
A. Part des primes et indemnités dans la rémunération brute globale	25
B. Primes versées aux personnels enseignants-chercheurs, enseignants (en Euros et en nombre de bénéficiaires).....	26
C. Primes versées aux personnels BIATSS (en Euros et en nombre de bénéficiaires)	26
V. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	27
A. Personnels enseignants-chercheurs, enseignants : Nombre de bénéficiaires de la GIPA	27
B. Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA.....	27
INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS	29
I. Les enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires.....	30
A. Répartition des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires	30
B. Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs, enseignants	37
C. Activité de recherche des enseignants-chercheurs.....	38
II. Les enseignants et chercheurs contractuels	40
A. Répartition par type de contrat.....	40
B. Répartition par composantes de rattachement en ETP (Chercheurs contractuels inclus)	42

C.	Part des personnels enseignants et chercheurs contractuels sur l'ensemble des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants	43
D.	Répartition des enseignants et des chercheurs contractuels selon la durée de temps de travail	44
III.	Mouvement des enseignants-chercheurs, enseignants	45
A.	Mobilité des enseignants-chercheurs, enseignants	45
B.	Taux de recrutement externe des enseignants-chercheurs universitaires.....	48
C.	Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants-chercheurs	49
D.	Evolution de carrière des enseignants-chercheurs, enseignants.....	50
E.	Positionnement : répartition par genre des enseignants-chercheurs, enseignants membre de l'équipe de direction de l'Université Claude Bernard Lyon 1 (en effectif physique)	53
F.	Evolution des départs en retraite	54
IV.	Absentéisme et congés des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels	55
A.	Taux d'absentéisme des enseignants fonctionnaires et contractuels (hors disponibilité d'office)	55
B.	Absences des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels en nombre de jours et nombre de personnes par type de congé (hors congé paternité, maternité et accueil de l'enfant).....	55
C.	Absences des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours)	56
D.	Congés de paternité et le Congé d'accueil de l'enfant.....	57
E.	Congés maternité et d'adoption	58
F.	Congés parental, d'adoption et mise à disposition.....	58
V.	Evolution du nombre d'enseignants étrangers.....	59
VI.	Taux d'encadrement.....	60
	INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS.....	62
I.	Part des personnels contractuels sur l'ensemble des effectifs BIATSS (Hors contractuels étudiants et contractuels chercheurs)	63
II.	Agents fonctionnaires	64
A.	Répartition des agents fonctionnaires par filière	64
B.	Répartition des agents fonctionnaires par filière et par corps.....	66
C.	Répartition des agents fonctionnaires par composantes ou services et catégorie en ETP	67
D.	Répartition des agents fonctionnaires par temps de travail.....	69
E.	Pyramide des âges des personnels BIATSS fonctionnaires par catégorie	70
III.	Agents contractuels	71
A.	Répartition des agents contractuels par catégorie et par type d'emploi au 31 décembre	71
B.	Répartition par visa des contractuels BIATSS présents au 31 décembre.....	73
C.	Répartition des agents contractuels par composantes et services en ETP (hors étudiants salariés)	75
D.	Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels par types de contrat	77
E.	Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail (hors contractuels étudiants).....	78
IV.	Bilan des créations et des requalifications des postes de BIATSS	79
V.	Mouvements des personnels BIATSS	80
A.	Promotion des personnels ITRF par catégorie.....	80
B.	Promotion des personnels AENES et Médico-sociaux par catégorie	81
C.	Promotion des personnels de Bibliothèque par catégorie	82

D.	Réussites aux concours et examens professionnels des personnels UCBL	83
E.	Titularisations suite à un contrat PACTE ou à un contrat réservé au titre du handicap [article 27 II de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984]	83
F.	Répartition des candidats aux concours ITRF organisés par le service concours de l'Université Claude Bernard Lyon1	84
G.	Parité hommes /femmes dans les jurys de concours et examens professionnels organisés par l'Université Claude Bernard Lyon1	84
H.	Campagne d'emploi	85
I.	Positionnement : répartition par genre des personnels BIATSS (fonctionnaires et contractuels) membre de direction de l'Université Claude Bernard Lyon 1 (en effectif physique)	86
J.	Mobilité	86
VI.	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	95
VII.	Congés et CET des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels	96
A.	Taux d'absentéisme des BIATSS fonctionnaires et contractuels (hors disponibilité d'office)	96
B.	Absences des personnels BIATSS en nombre de jours et nombre de personnes par le type de congé (hors congé paternité, maternité et accueil de l'enfant).....	96
C.	Absences des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours).....	97
D.	Congés de paternité et le Congé d'accueil de l'enfant (en nombre de jours et d'agents).....	99
E.	Congés maternité et d'adoption (en nombre de jours et d'agents)	100
F.	Congés parental, d'adoption et mise à disposition.....	100
G.	Le Compte Epargne Temps	101
VIII.	GPEEC – Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences	102
A.	Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences [GPEEC]?.....	102
B.	La GPEEC à l'UCBL.....	103
D.	Entretiens professionnels et fiches de postes.....	104
IX.	Personnel BIATSS de nationalités étrangères	105
	LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS	107
I.	Nombre et proportion des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation	108
II.	Part des personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation par an	108
III.	Répartition du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation.....	109
A.	Répartition des personnels BIATSS	109
B.	Répartition des personnels enseignants-chercheurs, enseignants	110
IV.	Part des agents formés par rapport aux effectifs globaux	110
V.	Nombre moyen de jours de formation par rapport à la totalité des effectifs des agents BIATSS (selon la catégorie) et des enseignants-chercheurs, enseignants	111
VI.	Taux d'absentéisme des agents	111
VII.	Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation au cours de l'année (par catégorie et par genre)	112
VIII.	Le Compte personnel de formation (CPF)	112
IX.	Les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE)	113
X.	Les Bilans de Compétences	113
XI.	Congé de formation professionnelle	114
A.	Congé de formation professionnelle des personnels BIATSS	114
B.	Congé de formation professionnelle des personnels enseignants-chercheurs, enseignants	114
XII.	Nombres d'agents en formation initiale statutaire.....	114

XIII. Répartition par type de formation continue.....	115
A. Répartition par type de formation continue pour le personnel BIATSS	115
B. Répartition par type de formation continue pour le personnel enseignants-chercheurs, enseignants	115
XIV. Répartition des stagiaires et des dépenses par domaine de formation.....	116
XV. Les Oaux blancs.....	117
XVI. Formations animées par des formateurs internes.....	117
VIE DES PERSONNELS	119
I. Service social des personnels	119
A. Nombre de personnels reçus.....	119
B. Problématiques rencontrées.....	119
II. Groupe d'Etudes de Situations de Travail (GEST) : problématiques rencontrées.....	120
A. GEST expert.....	120
B. GEST Pilote.....	120
III. Le groupe Gestion des Risques Alcool et Substances Psychoactives (GRASP)	120
IV. Politique d'aide sociale (prestations sociales, aides et secours).....	121
V. Politique de restauration	122
VI. Politique d'aide à l'accueil et aux séjours d'enfants.....	123
A. Centre de Loisirs Educatifs (CLE) du campus de la DOUA	123
B. La Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale (SRIAS).....	124
VII. Actions en faveur des personnels proposées par le CLASUP	124
A. Conseils et accompagnements	124
B. Vie culturelle	125
C. Vie sportive et activité de loisirs	125
LE SERVICE HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	127
I. Les actions en préventions des risques	127
A. Evolution du nombre des assistants de prévention et des personnes compétentes en radioprotection au sein de l'UCBL	127
B. Document Unique d'Evaluation des Risques (D.U.E.R).....	127
II. Bilan des formations des membres représentants du personnel du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	128
III. Répartition des accidents du travail à l'UCBL	128
IV. Les actes de violence physique envers le personnel.....	129
LES ACTIONS DU SERVICE DE MEDECINE ET SANTE AU TRAVAIL DU PERSONNEL.....	130
I. Les visites médicales	130
A. Le suivi médical des personnels de l'UCBL (<i>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</i>).....	131
B. Les différentes visites réalisées par les médecins du travail (tous secteurs confondus).....	131
C. Les différentes activités réalisées par les infirmiers (tous secteurs confondus).....	132

II. Les urgences	132
III. Les vaccinations	133
IV. Les examens complémentaires	133
V. Les missions en milieu de travail	134
LES RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	136
I. Les Instances de représentation et de concertation (art 15 du décret n°82-447 modifié)	138
A. Répartition par genre des représentants du personnel des différentes instances.....	138
B. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel.....	139
C. Les réunions des groupes de travail	140
II. Activités Syndicales	140
III. Grève	141
GLOSSAIRE.....	143
EXTRAIT DE LA DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UCBL	149

LES CHIFFRES CLES :

UFR, écoles et instituts

Unités de Formation et de recherche en Santé

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

Département en Santé

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

Instituts en Santé

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

Unités de Formation et de recherche en Sciences et Technologies

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

Institut en Sciences et Technologies

Institut Universitaire de Technologie Lyon 1

Ecoles en Sciences et Technologies

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

Les étudiants :



47 108
étudiants

11,1 %

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

54,9 % d'étudiantes

La recherche :



65

Unité de recherche

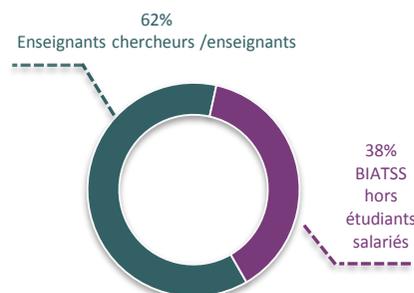
49 Unités Mixtes de Recherche
16 Unités de recherche contractualisées, cohabilitées avec les grands organismes de recherche publics
- CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique)
- INSERM (Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale)
- INRETS (Institut National de la Recherche sur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

Les personnels : 4 574 agents

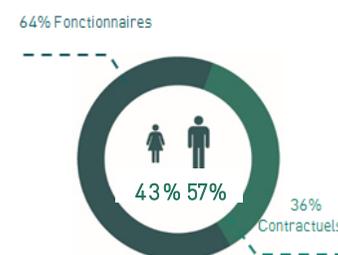
→ 2 827 enseignants-chercheurs et enseignants (dont 714 qui exercent en milieu Hospitalier).

→ 1 747 personnels BIATSS (personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé)

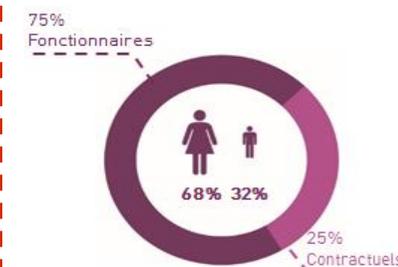
Répartition globale des personnels



Répartition des Enseignants-Chercheurs/ Enseignants Fonctionnaires / Contractuels



Répartition des BIATSS Fonctionnaires / Contractuels



Le patrimoine :



→ 14 sites : 161 bâtiments
→ Surface totale bâtie en m²: 492 000 m²
→ Surface totale foncière : 83,6 hectares

Le budget :



421,9 M€

Budget exécuté en droits constatés

→ dont 295,3 Millions d'€ de masse salariale
→ soit 70 % du budget global



INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX

INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX

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

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

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

Pour Info...

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

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

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

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

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

I. LES EFFECTIFS GLOBAUX

A. Les effectifs globaux au 31 décembre 2018

STATUTS	Effectif physique 2017			Effectif physique 2018		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 124	668	1 792	1 117	679	1 796
Enseignants contractuels *	208	244	452	209	243	452
Chercheurs doctorants et post doctorant	279	263	542	296	283	579
BIATSS fonctionnaires	427	896	1 323	433	872	1 305
BIATSS contractuels	106	245	351	93	250	343
BIATSS contractuels financement Recherche	35	48	83	32	59	91
Contrats aidés		5	5	2	6	8
PACTE		1	1			0
TOTAL	2 179	2 370	4 549	2 182	2 392	4 574

STATUT	en ETP année 2017			en ETP année 2018		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 110,60	648,60	1 759,20	1 101,90	662,10	1 764,00
Enseignants contractuels *	172,60	215,55	388,15	174,00	217,25	391,25
Chercheurs doctorants et post doctorant	278,60	261,00	539,60	294,40	277,30	571,70
BIATSS fonctionnaires	419,30	846,80	1 266,10	422,20	823,50	1 245,70
BIATSS contractuels	98,81	216,30	315,11	87,73	223,09	310,82
BIATSS contractuels financement Recherche	33,50	44,80	78,30	31,00	53,60	84,60
Contrats aidés		3,40	3,40	1,40	4,20	5,60
PACTE		1,00	1,00	-	-	-
TOTAL	2 113,41	2 237,45	4 350,86	2 112,63	2 261,04	4 373,67

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

B. Les effectifs globaux en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) sur l'année 2018

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

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

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



STATUT	en ETPT année 2018		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 106,62	651,58	1 758,20
Enseignants contractuels, chercheurs contractuels*	442,49	471,87	914,36
BIATSS fonctionnaires	418,38	830,60	1 248,98
BIATSS contractuels	131,67	278,55	410,22
Contrats aidés	0,67	4,08	4,75
PACTE			
TOTAL	2 099,82	2 236,69	4 336,51

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

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

II. EFFECTIF DES AUTRES INTERVENANTS

LES ETUDIANTS SALARIES

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'étudiants salariés (année universitaire)	134	169	303

LES PERSONNELS HEBERGES

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de personnes hébergées (année civile)	2 983	2 607	5 590

LES VACATAIRES

	Hommes	Femmes	Total
Vacataires chargés de fonction administrative ou technique (année civile)	87	213	300
Vacataires chargés d'enseignement (année universitaire)	1 886	1 696	3 582
	1 973	1 909	3 882

LES ENSEIGNANTS INVITES

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants invités (année civile)	13	10	23

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

	Hommes	Femmes	Total
Contractuels doctorants hors UCBL avec ACE à l'UCBL (au 31/12)	23	14	37

Pour Info...

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

III. LES PERSONNELS CONTRACTUELS

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

STATUT	TOTAL (en nombre de personnes)	Part des contractuels (en %)	Total en ETP	Part des contractuels (en %)
Enseignants-chercheurs, enseignants	2 827		2 726,95	
dont contractuels	1031	36,47%	962,95	35,31%
BIATSS	1 747		1 646,72	
dont contractuels (1)	351	20,09%	316,42	19,22%
dont contractuels de recherche	91	5,21%	84,60	5,14%
TOTAL des effectifs	4 574		4 373,67	
TOTAL des personnels contractuels	1 473	31,52%	1 363,97	31,19%

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

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

	Répartition par type de contrat				Evolution de carrière des contractuels au cours de l'année					
	en CDD		en CDI(1)		nombre de réussites aux concours		nombre de passages en CDI au terme de 6 années de service(2)		nombre d'agents recrutés directement en CDI dans l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Contractuels BIATSS	98	247	29	68	10	16	1	6	0	3

(1) Il y a 97 agents en CDI dont 11 sont mis à disposition des Hospices Civils de Lyon.

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

2018– NOMBRE D'AGENTS ELIGIBLES A LA TITULARISATION AU TITRE DE LA LOI N° 2012-347 DU 12 MARS 2012 DITE LOI « SAUVADET »

35

LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Elle vise à faciliter l'accès au statut de fonctionnaire des agents contractuels et à améliorer leurs conditions d'emploi. Ce dispositif devait s'éteindre le 13 mars 2016. Il a été reconduit jusqu'en 2018 pour un certain nombre d'agents contractuels. Sont concernés les agents en CDD de droit public, ceux en CDI de droit public et ceux dont l'ancienneté en CDD justifiait le passage en CDI en 2012.

C. Les contractuels en contrat à durée indéterminée



Nombre de CDI au 31/12/2018= Nombre de CDI au 31/12/2017 – Départs ou titularisations + Nouveaux contrats

Contrats à Durée Indéterminée	TOTAL	Flux année 2018		TOTAL
	au 31/12/2017	Nombre de départs ou titularisations	Nombre de nouveaux contrats	au 31/12/2018
CDI Loi n° 84 – 16 article 6 bis, 4 alinéa 1 et 4 alinéa 2	35	2	4	37
CDI selon Protocole UCBL (applicable au 01/01/2012)	26	3	2	25
CDI mis à disposition des HCL	14	3		11
CDI Loi n° 2005-843	12			12
CDI art L.954-3 du code de l'éducation	5		2	7
CDI Loi n°2012-347 (applicable au 13/03/2012)	5			5
TOTAL « CDIés »	97	8	8	97

Contrat à Durée Indéterminée	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	au 31/12/2018			
POSTE ETAT	26	3	3	20
RESSOURCES PROPRES (dont 16 CDI « historique » HCL)	56	30	12	14
FORMATION CONTINUE	14	9	1	4
RECHERCHE	1	1		

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

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

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

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

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

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

La campagne d'emploi menée fin 2018 a abouti à l'ouverture de **11** postes de personnels BIATSS de catégorie C au recrutement réservé à certaines catégories de BOE par la voie contractuelle, ayant pour vocation a donné lieu à titularisation (article 27 de la loi 84-16), pour la session 2018/2019.

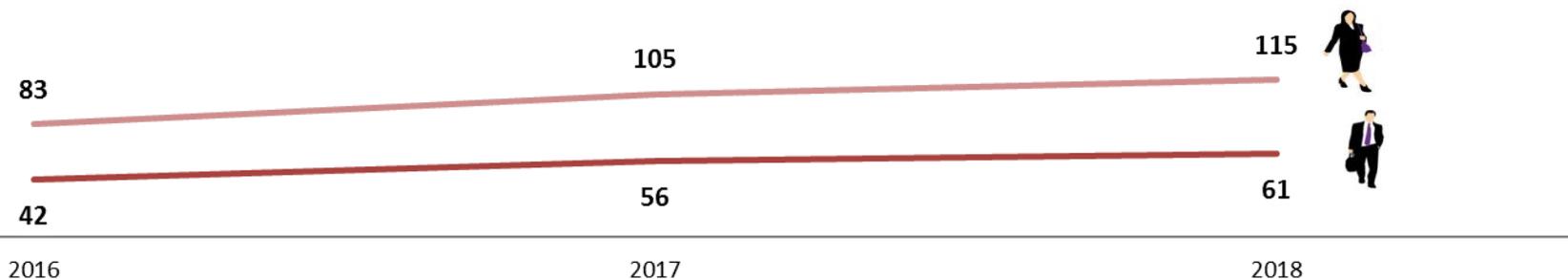


A. Répartition des travailleurs en situation de handicap (par genre et par catégorie)

LES ENSEIGNANTS- CHERCHEURS ET LES ENSEIGNANTS	2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires	8	6	14	15	10	25	12	11	23
Contractuels	1		1	2		2	3	1	4
TOTAL	9	6	15	17	10	27	15	12	27

LES PERSONNELS BIATSS	2016							2017							2018									
	Hommes			Femmes				Total	Hommes			Femmes				Total	Hommes			Femmes				Total
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A		cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B		cat C	cat A	cat B	cat C				
Fonctionnaires	5	1	19	2	4	47	78	5	2	22	5	4	60	98	5	3	24	4	8	66	110			
Contractuels sur emploi "Etat"		1	5		1	13	20		1	7		2	9	21			7		3	12	22			
Contractuels sur emploi R.P.	1		1			10	12			2			13	15	1		6			10	17			
TOTAL	6	2	25	2	5	70	110	5	3	31	5	8	82	134	6	3	37	4	11	88	149			

Evolution du nombre de travailleurs en situation de handicap par genre

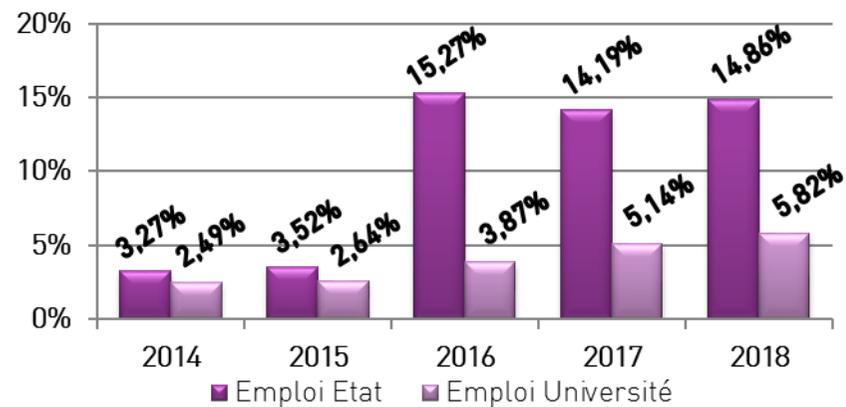


B. Travailleurs en situation de handicap par tranche d'âge



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

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



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

6



9



Pour Info...

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



INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE

INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE

I. REMUNERATIONS NETTES IMPOSABLES MENSUELLES MOYENNES

Pour info ...

- 1) La **rémunération nette imposable** correspond au revenu net (+ IJSS + avantages en nature) auquel il faut ajouter la Contribution Sociale Généralisée (CSG) non déductible et la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).
- 2) **Le décile** : Lorsque l'on ordonne une distribution de salaires, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.
 - le premier décile est le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires;
 - le dernier décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.
- 3) **La médiane** : Lorsque l'on ordonne une distribution de salaires, la médiane est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales. Ainsi, la médiane est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires. C'est de manière équivalente le salaire au-dessus duquel se situent 50 % des salaires.

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

LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET LES ENSEIGNANTS	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants-chercheurs fonctionnaires	4 006 €	3 640 €	3 880 €
Enseignants fonctionnaires	3 854 €	3 424 €	3 666 €
Net imposable moyen des enseignants-chercheurs et des enseignants fonctionnaires	3 981 €	3 591 €	3 840 €
Enseignants contractuels	1 347 €	1 287 €	1 314 €
Contractuels doctorant & post-doctorants	1 763 €	1 667 €	1 716 €
Net imposable moyen des enseignants contractuels	1 607 €	1 503 €	1 554 €
Net imposable moyen de l'ensemble des enseignants-chercheurs et des enseignants	3 355 €	2 749 €	3 106 €

	1er DECILE		MEDIAN		Dernier DECILE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants-chercheurs	2 891 €	2 713 €	3 822 €	3 410 €	5 332 €	4 924 €
Enseignants	2 995 €	2 696 €	3 790 €	3 422 €	4 666 €	4 101 €
Enseignants contractuels	1 200 €	1 181 €	1 614 €	1 472 €	2 032 €	1 840 €

LES PERSONNELS BIATSS	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général		
	Hommes	Femmes	Total A	Hommes	Femmes	Total B	Hommes	Femmes	Total C	Hommes	Femmes	Total
PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES												
AENES	3 966 €	3 364 €	3 547 €	2 129 €	2 030 €	2 047 €	1 711 €	1 676 €	1 686 €	1 905 €	1 828 €	1 850 €
Bibliothèque	2 713 €	3 628 €	3 396 €	1 916 €	2 128 €	2 087 €	1 628 €	1 611 €	1 616 €	2 117 €	2 580 €	2 461 €
ITRF	2 920 €	2 685 €	2 819 €	2 053 €	2 024 €	2 037 €	1 587 €	1 556 €	1 564 €	2 458 €	2 104 €	2 268 €
Social et Santé		2 415 €	2 415 €		1 898 €	1 898 €					2 231 €	2 231 €
Net imposable moyen des BIATSS fonctionnaires	2 978 €	2 879 €	2 930 €	2 055 €	2 032 €	2 041 €	1 680 €	1 644 €	1 654 €	2 272 €	1 996 €	2 099 €
PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS												
AGENT en CDI	2 350 €	3 581 €	2 990 €	1 630 €	1 615 €	1 620 €	1 475 €	1 409 €	1 430 €	1 938 €	2 191 €	2 094 €
AGENT en CDD	1 907 €	1 829 €	1 854 €	1 547 €	1 497 €	1 513 €	1 446 €	1 449 €	1 448 €	1 639 €	1 612 €	1 621 €
Net imposable moyen des BIATSS contractuels	2 038 €	2 141 €	2 104 €	1 567 €	1 526 €	1 539 €	1 452 €	1 440 €	1 444 €	1 712 €	1 732 €	1 725 €
Net imposable moyen de l'ensemble des BIATSS	2 785 €	2 633 €	2 705 €	1 984 €	1 935 €	1 953 €	1 630 €	1 609 €	1 616 €	2 162 €	1 939 €	2 021 €

	1er DECILE		MEDIAN		Dernier DECILE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonctionnaires A	2 230 €	2 110 €	2 835 €	2 703 €	3 836 €	3 935 €
Fonctionnaires B	1 676 €	1 689 €	2 045 €	2 014 €	2 421 €	2 433 €
Fonctionnaires C	1 542 €	1 508 €	1 653 €	1 636 €	1 890 €	1 843 €
Contractuels A	1 582 €	1 409 €	1 924 €	1 879 €	2 660 €	2 799 €
Contractuels B	1 339 €	1 265 €	1 569 €	1 493 €	1 690 €	1 750 €
Contractuels C (hors CUI, apprenti et pacte)	1 279 €	1 226 €	1 436 €	1 438 €	1 580 €	1 619 €

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

Pour info ...

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

2018	DOMAINE FONCTIONNEL	LIBELLE DOMAINE FONCTIONNEL	MONTANT		DOMAINE FONCTIONNEL	LIBELLE DOMAINE FONCTIONNEL	MONTANT	
Programme 150 « Formation supérieur & recherche universitaire »	101	FI & FC du baccalauréat à la licence	79 286 775 €	Programme 231 « Vie étudiante »	201	Aides directes	179 384 €	
	102	FI & FC MASTER	55 619 979 €		202	Aides indirectes	4 137 €	
	103	FI & FC Doctorat	708 547 €		203	Santé étudiante. Activités Associatives Culturelles	1 070 196 €	
	105	Documentation	5 185 913 €		204	Pilotage programme 231		
	106	Recherche : sciences vie, biotechnologie, santé	55 294 911 €	<div style="background-color: #c00000; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> Total général </div>				<div style="background-color: #c00000; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> 294 025 383 € </div>
	107	Recherche maths, STI	11 212 070 €					
	108	Recherche physique, chimie, SPI	27 578 596 €					
	109	Recherche physique Nucléaire,	2 891 444 €					
	110	Recherche sciences terre, univers	5 304 601 €					
	111	Recherche en sciences de l'homme	4 425 254 €					
	112	Recherche interdisciplinaire	3 830 711 €					
	113	Diffusion des savoirs	776 227 €					
	114	Informatique, logistique et immobilier	20 002 670 €					
	115	Pilotage	20 653 968 €					

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

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

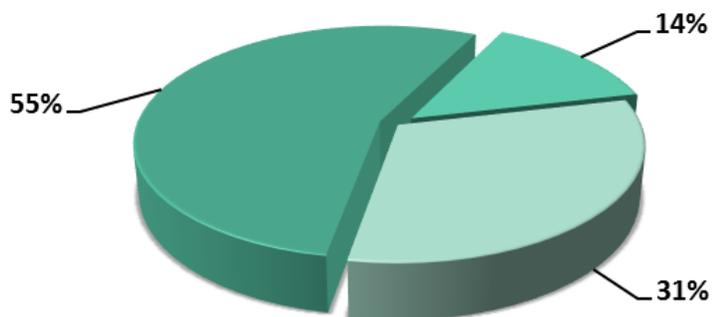
Composante	Enseignants UCBL		Autres fonctionnaires ⁽¹⁾		Vacataires professionnels ⁽²⁾		TOTAL (en HTD)		TOTAL BRUT (en €)	TOTAL CHARGE (en €)	répartition (en %)
	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents			
Biologie Humaine			213	28	850	94	1 063	122	44 714	59 532	1%
DEVU			1 181	54	2 045	63	3 226	117	135 399	171 601	2%
ISFA	3 388	18	284	11	1 297	41	4 969	70	202 717	226 585	3%
ISPB Pharmacie	4 256	54	263	26	2 126	160	6 645	240	276 055	330 462	4%
ISTR	313	6	2 822	84	8 333	227	11 468	317	467 784	613 745	7%
IUT	42 127	208	8 453	152	14 568	276	65 148	636	2 833 234	3 162 580	37%
Médecine générale	40	3	124	2	1 540	57	1 704	62	69 076	96 499	1%
Observatoire	413	14					413	14	17 114	17 970	0%
Polytech Lyon	4 270	40	1 353	50	2 397	93	8 020	183	343 818	401 775	5%
SCEL	3 018	26	832	12	5 472	56	9 322	94	384 345	494 862	6%
SUAPS	3 610	18	1 105	19	2 332	36	7 047	73	288 999	331 379	4%
UFR d'Odontologie	50	1			74	2	124	3	5 135	6 489	0%
UFR de Médecine Lyon Est	59	1					59	1	2 429	2 462	0%
UFR Sciences et Technologie	21 263	334	5 352	247	7 347	310	33 962	891	1 390 650	1 548 879	18%
UFR STAPS	11 712	77	2 324	108	6 095	165	20 131	350	851 667	978 615	12%
TOTAL(3)	94 519	785	24 306	694	54 476	1 376	173 301	2 855	7 313 136	8 443 435	100%
% volume horaire par catégorie	54,54%		14,03%		31,43%						
% nombre d'agents par catégorie	27,50%		24,31%		48,20%						

(1) Enseignants hors UCBL et fonctionnaires BIATSS

(2) Salariés du secteur privé, travailleurs indépendants

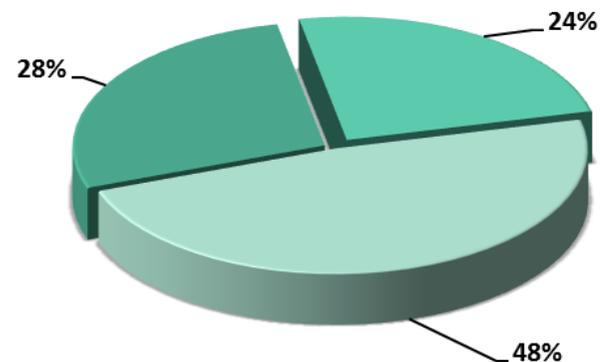
(3) le total du nombre d'agent n'est pas un cumul du nombre par composante mais un total UCBL

% heures complémentaires/ catégorie



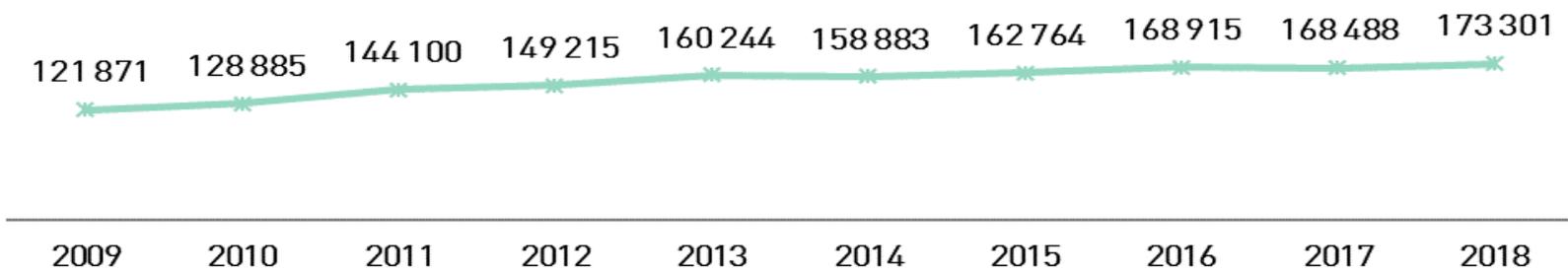
■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels

% nombre d'agents/ catégorie



■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels

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

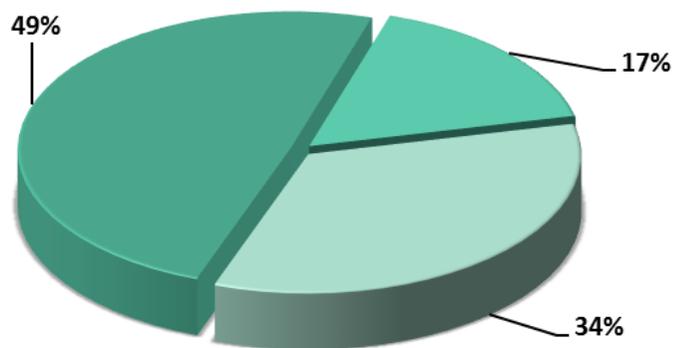


B. Répartition des heures complémentaires d'enseignement en équivalent HTD sur budget université

Unité budgétaire	Enseignants UCBL				Autres fonctionnaires ⁽¹⁾				Vacataires professionnels ⁽²⁾				TOTAL (en HTD)		Total chargé général (en €)	%	
	Nbre heures FI	Nbre agents FI	Nbre heures FC	Nbre agents FC	Nbre heures FI	Nbre agents FI	Nbre heures FC	Nbre agents FC	Nbre heures FI	Nbre agents FI	Nbre heures FC	Nbre agents FC	Volume Horaire	Nb d'agents			
Activités culturelles													0	0	0	0%	
Biologie Humaine									1	1			1	1	213	0%	
Comptes centraux UCBL													437	5	25 622	1%	
DEVU									9	1			9	1	525	0%	
DRI									18	1			18	1	2 041	0%	
ESPE	13 137	139			2 020	100			389	26			15 546	265	654 717	20%	
FOCAL			1	1			5 107	232				9 885	607	14 993	840	835 024	25%
ICAP													0	0	0	0%	
ISFA									9	1			9	1	1 914	0%	
ISPB Pharmacie					4	1			80	5			84	6	4 563	0%	
ISTR	151	1			229	4			547	14			927	19	46 473	1%	
IUT Lyon1			21 572	108			3 984	108				11 762	347	37 318	563	1 637 085	49%
Polytech													0	0	0	0%	
Service commun de documentation					16	4			4	1			20	5	980	0%	
SIUAPS	309	3			40	1							349	4	7 645	0%	
SOIE													0	0	0	0%	
SUAPS	10	1											10	1	428	0%	
UFR de Médecine Lyon Est					112	14			1 067	58			1 179	72	66 095	2%	
UFR de Médecine Lyon Sud					111	5			200	10			311	15	20 673	1%	
UFR Sciences et Technologie	211	1			199	9			60	3			470	13	16 034	0%	
UFR STAPS					95	3			18	1			113	4	1 049	0%	
Université Ouverte					22	6			12	6			34	12	2 845	0%	
TOTAL nombre d'heures	13 818		21 573		2 848		9 091		2 414		22 084		71 828		3 323 926	100%	
TOTAL⁽³⁾ nombre d'agents présents		254				456				1025			1735				
% heures comp. / catégorie		49,27%				16,62%				34,11%							
% nbre d'agents/catégorie		14,64%				26,28%				59,08%							

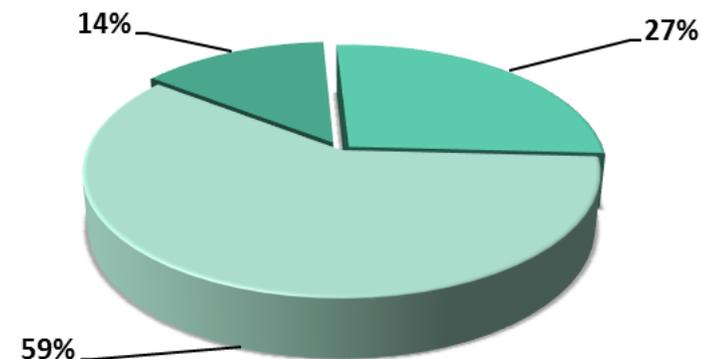
(1) Enseignants hors UCBL et fonctionnaires BIATSS / (2) Salariés du secteur privé, travailleurs indépendants / (3) le total du nombre d'agent n'est pas un cumul du nombre par composante mais un total UCBL

% heures complémentaires/catégorie



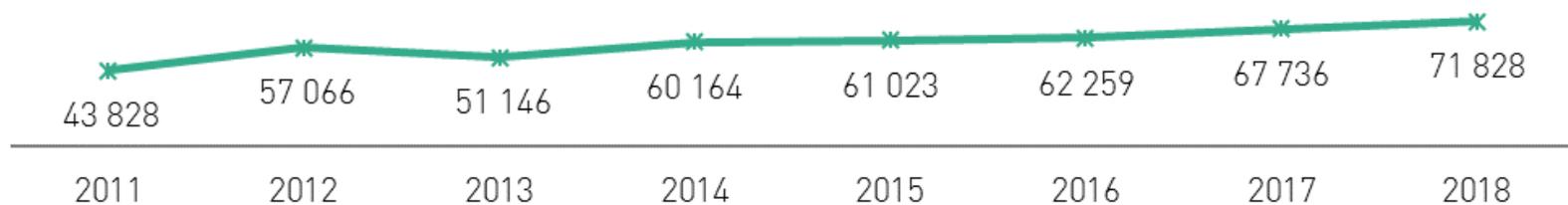
■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels

% nombre d'agents/catégorie



■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels

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



Le délai de paiement des vacances d'enseignement est en moyenne de **2,8 mois** en 2018

Pour info ...

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

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

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

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

Les heures complémentaires sont effectuées soit :

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

IV. PRIMES ET INDEMNITES

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

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

	Hommes	Femmes	Total
PERSONNELS FONCTIONNAIRES			
Enseignants-chercheurs, enseignants	5,3%	5,0%	5,2%
BIATSS	19,1%	16,5%	17,4%
Catégorie A	22,3%	19,4%	20,8%
Catégorie B	18,0%	17,7%	17,8%
Catégorie C	14,0%	14,1%	14,0%
TOTAL	7,8%	9,9%	8,7%
PERSONNELS CONTRACTUELS			
Enseignants-chercheurs, enseignants	0,4%	0,6%	0,5%
BIATSS	12,8%	13,1%	13,0%
Catégorie A	13,5%	14,3%	14,1%
Catégorie B	14,8%	13,6%	14,0%
Catégorie C	11,2%	11,4%	11,3%
TOTAL	3,2%	5,5%	4,5%
TOTAL GENERAL	7,1%	8,9%	7,9%

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

Primes	Montant versé	Nombre de bénéficiaires	% d'évolution du montant	% d'évolution du nbre de bénéficiaires
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	1 945 242 €	381	-2,33%	-2,8%
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	1 737 240 €	1 439	0,44%	1,1%
Prime de charges administratives (PCA)	285 776 €	65	-1,07%	-5,8%
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	35 859 €	50	Pour certains agents, la PRP est intégrée dans le service statutaire	
Autres primes	304 052 €	48	7,76%	9,1%
Total des primes	4 308 169 €			

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

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

Primes	Montant versé	Nombre de bénéficiaires	% d'évolution du montant	% d'évolution du nombre de bénéficiaires
Indemnité de Fonctions, sujétions et d'Expertise (IFSE)	5 610 526 €	1 379	0,1%	1,5%
Bibliothèques*	260 313 €	72	-8,3%	41,2%
Indemnité d'administration	1 157 705 €	640	10,0%	-1,4%
Autres primes	7 245 €	5	-21,8%	-80,0%
Total des primes	7 035 788 €		1,2%	

*IFSE sur paie de novembre 2018

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

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

Pour Info...

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

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

2018	Hommes	Femmes	Total
Enseignants-chercheurs	18	1	19
Enseignants	4	2	6
Total des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires	22	3	25
Total des enseignants contractuels	3	4	7
Total général	25	7	32

Montant brut dépensé au titre de la GIPA au bénéfice des personnels enseignants-chercheurs, enseignants = **1 353 €**

B. Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA

2018	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Hommes	Femmes	Total A	Hommes	Femmes	Total B	Hommes	Femmes	Total C	
AENES		1	1			0			0	1
Bibliothèque - Musée			0			0			0	0
ITRF	1		1			0			0	1
Médicaux sociaux			0			0			0	0
Total des BIATSS fonctionnaires	1	1	2	0	0	0	0	0	0	2
AGENT en CDI	1	5	6		6	6	5	14	19	31
AGENT en CDD		2	2		1	1		3	3	6
Total des BIATSS contractuels	1	7	8	0	7	7	5	17	22	37
Total général	2	8	10	0	7	7	5	17	22	39

Montant brut dépensé au titre de la GIPA au bénéfice des personnels BIATSS = **3 251 €**



INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

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

Les personnels Enseignants chercheurs, enseignants sont chargés de l'enseignement, du tutorat, de l'orientation, du conseil, du contrôle, des activités de recherche, de la diffusion des connaissances, de la coopération internationale

- **Enseignant-chercheur**

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

Obligation de service :

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

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

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

- Astronome et astronome adjoint

- Enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur

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

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

- Enseignant du premier degré affecté dans l'enseignement supérieur

- Enseignant contractuel

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

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

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

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

- Contractuel doctorant sans activité d'enseignement

- Post-doctorant

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

I. LES ENSEIGNANTS-CERCHEURS, ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES

A. Répartition des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires

1) Répartition par corps

Corps	Effectifs au 31/12/2017				Effectifs au 31/12/2018					Evolution d'ETP par rapport à 2017	
	Nombre de personnes		ETP	%	Nombre de personnes		ETP				%
	Homme	Femme			Homme	Femme	Homme	Femme	Total		
Enseignants											
Enseignants du 2nd degré	196	153	325,50		198	155	186,10	145,80	331,90		
Enseignants du 1er degré	8	13	21,00		9	11	9,00	11,00	20,00		
TOTAL enseignants	204	166	346,50	20%	207	166	195,10	156,80	351,90	20%	1,56%
Enseignants-chercheurs Universitaires											
MCF et assimilés ⁽¹⁾	420	320	732,60		421	323	418,00	316,10	734,10		
PU et assimilés ⁽²⁾	217	71	286,10		212	73	211,80	72,60	284,40		
TOTAL enseignants-chercheurs Universitaires	637	391	1 018,70	58%	633	396	629,80	388,70	1 018,50	58%	-0,02%
Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires											
MCF et assimilés	57	62	119,00		55	65	55,00	52,00	107,00		
PU et assimilés	226	49	275,00		222	52	222,00	64,60	286,60		
TOTAL enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires	283	111	394,00	22%	277	117	277,00	116,60	393,60	22%	-0,10%
TOTAL	1124	668	1 759,20	100%	1 117	679	1 101,90	662,10	1 764,00	100%	0,27%

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

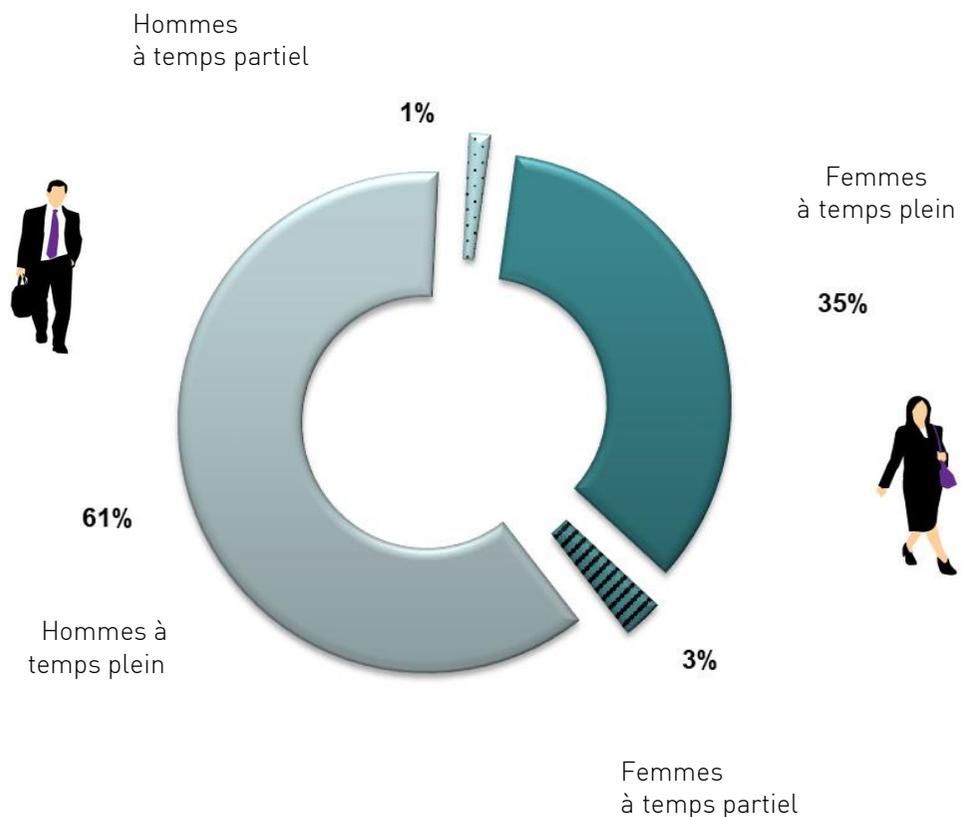
(2) Sont intégrés dans les PU et assimilés : les astronomes

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

Corps	Effectifs au 31/12/2018		
	Homme	Femme	Total
Enseignants			
Enseignants du 2nd degré	198	155	353
<i>Dont AGREGE</i>	<i>117</i>	<i>82</i>	<i>199</i>
<i>Dont CERTIFIE</i>	<i>41</i>	<i>57</i>	<i>98</i>
<i>Dont C.P.E.</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>Dont I.E.N</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>Dont P.L.P.</i>	<i>10</i>	<i>6</i>	<i>16</i>
<i>Dont P. ORIENT.</i>	<i>1</i>		<i>1</i>
<i>Dont PROF. DE L'ENSAM</i>	<i>27</i>	<i>5</i>	<i>32</i>
<i>Dont PROF. EPS</i>		<i>2</i>	<i>2</i>
Enseignants du 1er degré	9	11	20
TOTAL enseignants	207	166	373
Enseignants-chercheurs Universitaires			
MCF et assimilés	421	323	744
<i>Dont ASTRONOME ADJOINT</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>6</i>
<i>Dont MAIT.CONF.</i>	<i>416</i>	<i>322</i>	<i>738</i>
PU et assimilés	212	73	285
<i>Dont ASTRONOME</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>Dont PROF.UNIV.</i>	<i>211</i>	<i>72</i>	<i>283</i>
TOTAL enseignants-chercheurs Universitaires	633	396	1 029
Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires			
MCF et assimilés	55	65	120
<i>Dont ASSISTANT ENS. SUP.</i>	<i>1</i>		<i>1</i>
<i>Dont MAIT.CONF.HOSP.DENT.</i>	<i>34</i>	<i>44</i>	<i>78</i>
<i>Dont MAIT.CONF.PRAT.HOSP.</i>	<i>14</i>	<i>7</i>	<i>21</i>
<i>MCUPH PHARMA</i>	<i>6</i>	<i>14</i>	<i>20</i>
PU et assimilés	222	52	274
<i>Dont PR MED GENE</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>5</i>
<i>Dont PROF.PRAT.HOSP.DENT.</i>	<i>204</i>	<i>42</i>	<i>246</i>
<i>Dont PROF.UNIV.PRAT.HOSP.</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>9</i>
<i>Dont PUPH PHARMA</i>	<i>9</i>	<i>5</i>	<i>14</i>
TOTAL Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires	277	117	394
TOTAL	1 117	679	1 796

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

		Nombre d'Enseignants-chercheurs, enseignants		
		Hommes	Femmes	Total
Enseignants-chercheurs	Temps plein	906	488	1394
	90%	1	2	3
	80%	1	19	20
	70%	1	3	4
	50%	1	1	2
Total Enseignants-chercheurs		910	513	1 423
Enseignants	Temps plein	183	145	328
	80%	3	4	7
	70%	1		1
	60%		1	1
	50%	20	16	36
Total Enseignants		207	166	373
Total général		1 117	679	1 796



3) Répartition par composantes de rattachement en ETP

Type de population	Enseignants du 1er degré	Enseignants du 2nd degré	Enseignants-Chercheurs Universitaires	Enseignants-Chercheurs Hospitalo-Universitaires	Total général			%
Composante					Hommes	Femmes	Total	
Biologie Humaine							0,00	
I.S.T.R			6,60		2,00	4,60	6,60	
UFR Méd. Lyon Est			5,00	189,60	143,00	51,60	194,60	
UFR Méd. Lyon Sud			2,00	140,00	104,00	38,00	142,00	
UFR Odontologie			1,00	30,00	20,00	11,00	31,00	
ISPB _ Pharmacie		1,00	62,60	34,00	43,00	54,60	97,60	
Sous Total Santé	0,00	1,00	77,20	393,60	312,00	159,80	471,80	27%
Ecole I.S.F.A		2,00	21,00		16,00	7,00	23,00	
Polytech Lyon		4,00	43,00		34,00	13,00	47,00	
ESPE	20,00	79,90	44,00		66,80	77,10	143,90	
ICAP							0,00	
Observatoire			40,00		28,00	12,00	40,00	
S.C.D		0,80				0,80	0,80	
S.C.E.L		27,00	2,00		4,00	25,00	29,00	
S.C.F.S.H.S			5,00		3,00	2,00	5,00	
S.O.I.E		1,80				1,80	1,80	
S.U.A.P.S		19,00			17,00	2,00	19,00	
UFR Sciences et Techno.		8,50	573,40		379,80	202,10	581,90	
UFR STAPS		40,60	42,00		56,00	26,60	82,60	
Sous Total Sciences	20,00	183,60	770,40	0,00	604,60	369,40	974,00	55%
IUT Lyon1		147,30	170,90		185,30	132,90	318,20	
Sous Total IUT	0,00	147,30	170,90	0,00	185,30	132,90	318,20	18%
TOTAL	20,00	331,90	1 018,50	393,60	1 101,90	662,10	1 764,00	100%

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

Fonctions	Maitre de Conférences			Professeur d'Université			Total général			Evolution du total par rapport à 2017
Groupes CNU	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Groupe 01 : Droits et sciences politiques	1,00	2,00	3,00			0,00	1,00	2,00	3,00	
Groupe 02 : Sciences économiques et de gestions	8,00	12,00	20,00	2,00	1,00	3,00	10,00	13,00	23,00	
Sous total Sciences juridiques, politiques, économiques et de gestions	9,00	14,00	23,00	2,00	1,00	3,00	11,00	15,00	26,00	0,00%
Groupe 03 : Langues et littératures	1,00	11,00	12,00	1,00		1,00	2,00	11,00	13,00	
Groupe 04 : sciences humaines	4,00	9,60	13,60		1,00	1,00	4,00	10,60	14,60	
Sous total Lettres et sciences humaines	5,00	20,60	25,60	1,00	1,00	2,00	6,00	21,60	27,60	-4,83%
Groupe 05 : Mathématiques et informatique	103,00	41,50	144,50	39,00	11,00	50,00	142,00	52,50	194,50	
Groupe 06: Physique	46,00	25,00	71,00	39,00	5,00	44,00	85,00	30,00	115,00	
Groupe 07 : Chimie	43,90	27,40	71,30	33,00	7,00	40,00	76,90	34,40	111,30	
Groupe 08 : Sciences de la Terre	25,00	7,00	32,00	7,00	4,00	11,00	32,00	11,00	43,00	
Groupe 09 : Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique	72,10	32,00	104,10	33,00	10,00	43,00	105,10	42,00	147,10	
Groupe 10 : Biologie, biochimie	63,00	99,30	162,30	42,80	20,80	63,60	105,80	120,10	225,90	
Groupe 11 : Pharmacie	20,00	27,30	47,30	7,00	8,80	15,80	27,00	36,10	63,10	
Sous total Sciences	373,00	259,50	632,50	200,80	66,60	267,40	573,80	326,10	899,90	-0,20%
Groupe 12 : Divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	31,00	22,00	53,00	8,00	4,00	12,00	39,00	26,00	65,00	
Sous total divers	31,00	22,00	53,00	8,00	4,00	12,00	39,00	26,00	65,00	4,84%
Médecine	41,00	57,60	98,60	216,00	49,00	265,00	257,00	106,60	363,60	
Odontologie	14,00	7,00	21,00	6,00	3,00	9,00	20,00	10,00	30,00	
Sous total médecine et odontologie	55,00	64,60	119,60	222,00	52,00	274,00	277,00	116,60	393,60	-0,10%
TOTAL	473,00	380,70	853,70	433,80	124,60	558,40	906,80	505,30	1412,10	-0,04%

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

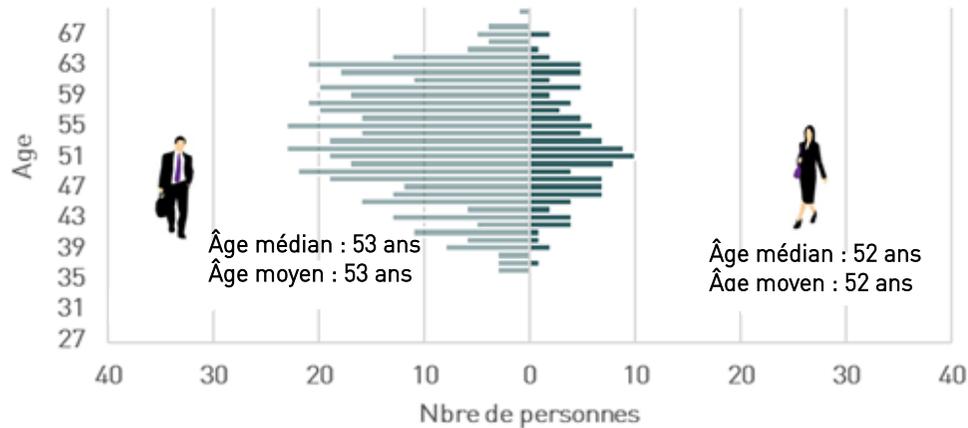
Disciplines	STATUT			GENRE		Total	%
	AGREGE	CERTIFIE	AUTRES (1)	Hommes	Femmes		
Allemand	1,00			1,00		1,00	0,28%
Anglais	19,30	29,00	1,00	6,50	42,80	49,30	14,01%
Arts Plastiques	1,00	2,00			3,00	3,00	0,85%
Biochimie - Génie Biologique	2,80			0,80	2,00	2,80	0,80%
Biotechnologie bio.		1,00			1,00	1,00	0,28%
Biotechnologie		2,00			2,00	2,00	0,57%
Comptabilité Bureautique			1,00		1,00	1,00	0,28%
Documentation		2,80			2,80	2,80	0,80%
Economie Gestion	12,50	10,00	1,00	9,00	14,50	23,50	6,68%
Education Musicale	2,00	3,00		3,00	2,00	5,00	1,42%
Education physique et Sportive	34,50	2,00	30,60	50,50	16,60	67,10	19,07%
Génie Electrotechnique	0,50			0,50		0,50	0,14%
Espagnol	1,00	2,00		1,00	2,00	3,00	0,85%
Génie Chimique - Chimie			2,00	2,00		2,00	0,57%
Génie Civil	1,00		1,00	2,00		2,00	0,57%
GEN. Constr			0,50	0,50		0,50	0,14%
Génie Mécanique - Mécanique	5,00		1,00	6,00		6,00	1,71%
Histoire-Géographie	5,50		1,00	4,50	2,00	6,50	1,85%
Informatique et gestion	2,00			2,00		2,00	0,57%
Lettre - Anglais			1,00		1,00	1,00	0,28%
Lettres Classiques - Grammaire	2,00	1,50		1,50	2,00	3,50	0,99%
Lettres Histoire-Géographie			2,30	1,80	0,50	2,30	0,65%
Lettres Modernes	9,30	5,50	1,00	2,50	13,30	15,80	4,49%
Mathématiques	18,50	11,00		17,00	12,50	29,50	8,38%

Disciplines	STATUT			GENRE		Total	%
	AGREGE	CERTIFIE	AUTRES (1)	Femmes	Hommes		
Mathématiques - Sciences Physiques			1,00	1,00		1,00	0,28%
Mécanique Générale						0,00	0,00%
Orientation			1,50	0,50	1,00	1,50	0,43%
Philosophie	2,30	2,00		3,30	1,00	4,30	1,22%
Physico-chimie	1,00				1,00	1,00	0,28%
Physique - Chimie	6,70	3,00		6,70	3,00	9,70	2,76%
Productique	1,00			1,00		1,00	0,28%
Sciences économiques et sociales		2,00		2,00		2,00	0,57%
Sciences Physiques - Physiques appliquées	6,00	2,00		5,00	3,00	8,00	2,27%
Sciences Vie de la Terre	8,50	1,50		2,50	7,50	10,00	2,84%
Sciences Techniques Médico-Social			1,00		1,00	1,00	0,28%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Option énergie		1,00		1,00		1,00	0,28%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Ingénierie des constructions	10,00	1,00		9,00	2,00	11,00	3,13%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Ingénierie électrique	14,00			13,00	1,00	14,00	3,98%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - ingénierie mécanique	21,00	4,00		24,00	1,00	25,00	7,10%
Sciences et Technologies Industrielles	1,00			1,00		1,00	0,28%
Technologie	0,50	3,00		3,00	0,50	3,50	0,99%
Divers			23,80	10,00	13,80	23,80	6,76%
TOTAL	189,90	91,30	70,70	195,10	156,80	351,90	100%

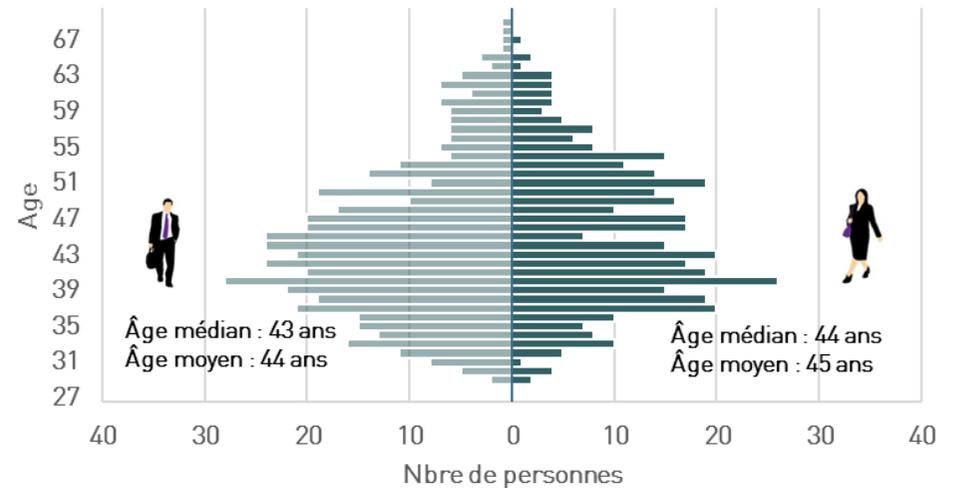
(1) Dans cette catégorie sont regroupés : les instituteurs et professeurs des écoles, les professeurs de lycée professionnel, les professeurs d'EPS, les professeurs de l'ENSAM, les inspecteurs de l'Education Nationale, ainsi que les personnels d'information, d'orientation et d'éducation

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

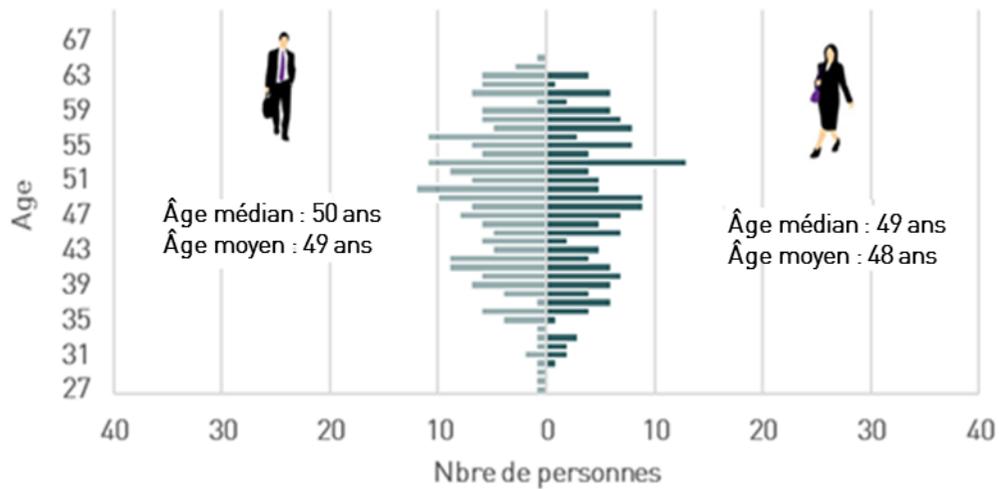
Professeurs d'Université - Fonctionnaires
(Universitaires et Hospitalo-Universitaires)



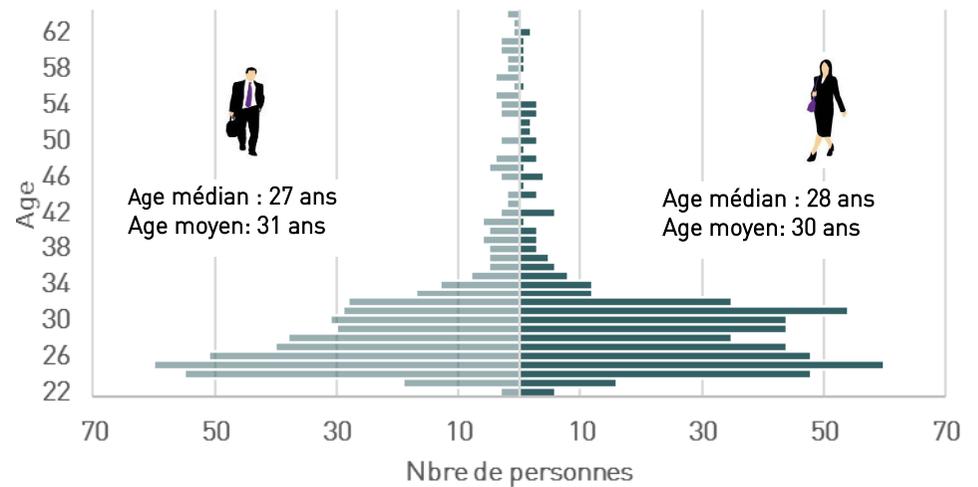
Maîtres de Conférences - Fonctionnaires
(Universitaires et Hospitalo-Universitaires)



Enseignants du 1er et 2nd degré - Fonctionnaires



Enseignants Contractuels



C. Activité de recherche des enseignants-chercheurs

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

Pour info...

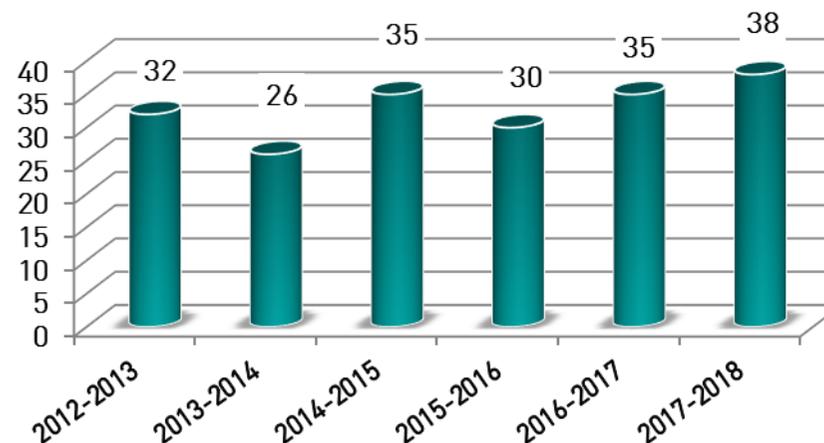
Le **Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)** permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois. Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le Président de l'université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis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

	2015		2016		2017		2018	
	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés
CRCT établissement	16	16	16	16	16	16	15	14
CRCT CNU	1	0	7	1	0	7	11	11
Total CRCT	17	16	23	17	16	23	26	25

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

Pour info...

Certains organismes (CNRS, INSERM, INRA...) offrent la possibilité aux enseignants-chercheurs d'effectuer des recherches au sein de leur organisme. Durant cette période, l'enseignant-chercheur concerné se dédie exclusivement à la recherche et n'a pas à remplir ses obligations statutaires d'enseignement.



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

	2016				2017				2018			
	Effectifs			% du total d'enseig. titulaires	Effectifs			% du total d'enseig. titulaires	Effectifs			% du total d'enseig. titulaires
	H	F	total		H	F	total		H	F	total	
Enseignants-chercheurs bénéficiant de la PEDR	273	115	388	21,76%	273	114	387	21,60%	267	112	379	21,10%
Enseignants-chercheurs, enseignants titulaires d'une HDR	543	190	733	41,11%	546	192	738	41,18%	544	195	739	41,15%
Enseignants-chercheurs bénéficiant d'une délégation à l'IUF	9	6	15	0,84%	11	7	18	1,00%	8	7	15	0,84%

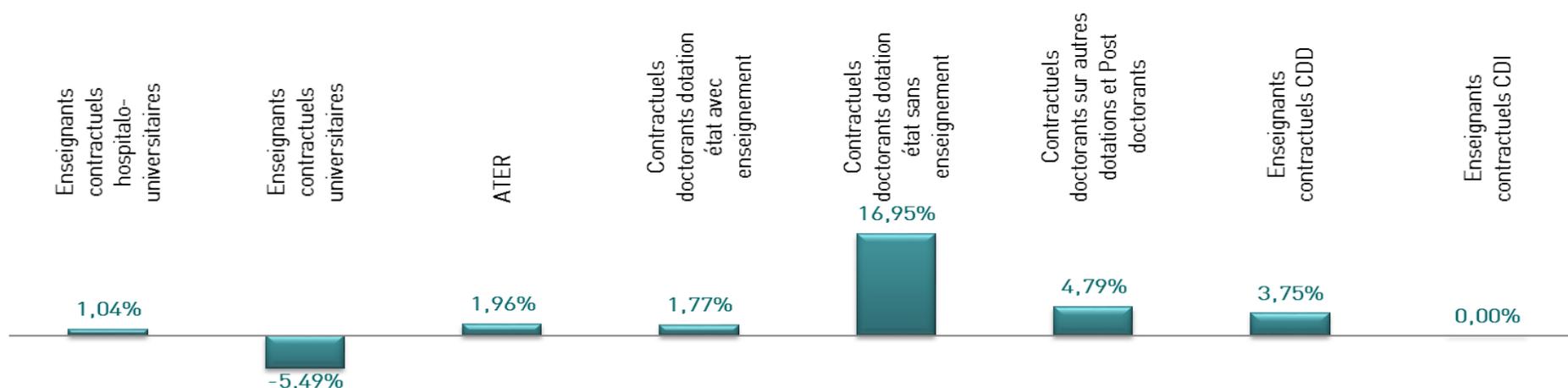
II. LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS

A. Répartition par type de contrat

Corps	Effectifs au 31/12/2017			Effectifs au 31/12/2018		
	Nombre de personnes		Nombre en ETP	Nombre de personnes		Nombre en ETP
	H	F		H	F	
Enseignants contractuels hospitalo-universitaires	138	179	312,25	137	183	315,50
Dont Ass.Hosp.Univ.CSERD	6	14	20,00	8	15	23,00
Dont Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	11	14	24,75	6	18	24,00
Dont Ass.Hosp.Univ. Pharm	4	3	7,00	2	3	5,00
Dont Assoc. Chf.Clin. Tpl			0,00	1	1	2,00
Dont Associé Assist. Tpl		2	2,00		2	2,00
Dont Associé Mc.HU MTps	4	2	3,00	4	1	2,50
Dont Associé Mc.HU Tpl	2	2	4,00	3	1	4,00
Dont Associé Pr.HU MTps	2		1,00	3	1	2,00
Dont Associé PR.HU Tpl	0	0	0,00	1	1	2,00
Dont Ch.cli.univ-ass.hôp.	97	135	231,50	99	129	228,00
Dont Ch.cli.univ.Med.Géné	1	4	5,00	1	5	6,00
Dont Prat.Hosp.Univ.	11	3	14,00	9	6	15,00
Enseignants contractuels universitaires (Enseignants associés)	41	22	31,9	42	18	30,15
Dont As.m.conf.(mi-temps)	25	19	21,90	26	17	21,15
Dont Ass. maître conf.						
Dont Ass.prof.(mi-temps)	15	3	9,00	15	1	8,00
Dont Lecteur (personnel)	1		1,00	1		1,00
ATER	24	20	25,5	23	21	26
Dont ATER	3	5	7,50	4	4	8,00
Dont ATER mi-temps	21	15	18,00	19	17	18,00

Corps	Effectifs au 31/12/2017			Effectifs au 31/12/2018		
	Nombre de personnes		Nombre en ETP	Nombre de personnes		Nombre en ETP
	H	F		H	F	
Doctorants et Post doctorant	279	263	539,1	296	283	571,7
Dont Contractuels doctorants dotation état avec enseignement	121	77	198,00	125	77	201,50
Dont Contractuels doctorants dotation état sans enseignement	45	60	105,00	50	73	122,80
Dont Contractuels doctorants sur autres dotations (Région, Associations, Fondations d'entreprises privées) + Post doctorants	113	126	236,10	121	133	247,40
Autres enseignants contractuels	5	23	19	7	21	19,6
Dont Enseignants contractuels CDD	5	20	16,00	7	18	16,60
Dont Enseignants contractuels CDI		3	3,00		3	3,00
TOTAL	487	507	927,75	505	526	962,95

Evolution des ETP 2018 par rapport à 2017 de la répartition des enseignants et chercheurs contractuels par contrat



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

Composantes	Ens. Contract . HU (1)	Ens. Contract. U. (2)	ATER	Contractuels doctorants sans enseign.	Contractuels doctorants avec enseign.	Chercheurs contractuels	Autres enseignants contractuels (3)	Total Général			%
								H	F	Total	
Biologie Humaine			0,50	22,00	3,00	29,30		22,10	32,70	54,80	
ISTR		2,75			3,00	1,00	8,20	1,50	13,45	14,95	
UFR Médecine Lyon Est	169,50	0,50	0,50	3,00		26,40		86,50	113,40	199,90	
UFR Médecine Lyon Sud	112,00	0,50		3,00	1,00	9,50		49,50	76,50	126,00	
UFR Odontologie	29,00							11,00	18,00	29,00	
ISPB - Pharmacie	5,00	4,00	2,00	9,00	7,00	34,30		21,50	39,80	61,30	
Sous Total Santé	315,50	7,75	3,00	37,00	14,00	100,50	8,20	192,10	293,85	485,95	50,46%
Ecole I.S.F.A		1,50	0,50		7,00	3,00		8,50	3,50	12,00	
POLYTECH Lyon		2,00	1,00			8,00		7,50	3,50	11,00	
DEVU							0,50	0,50		0,50	
ESPE		1,00	2,00		2,00			4,00	1,00	5,00	
Observatoire			1,00	4,00	11,00	11,00		20,00	7,00	27,00	
S.C.E.L.		1,00			1,00		5,40	1,00	6,40	7,40	
S.C.F.S.H.S.			0,50					0,50		0,50	
S.O.I.E.							0,50		0,50	0,50	
S.U.A.P.S.										0,00	
UFR Sciences et Technologie		1,90	13,50	80,80	130,50	125,90		191,30	161,30	352,60	
UFR STAPS		3,00	2,00		7,00	2,00	4,00	11,00	7,00	18,00	
Sous Total Sciences	0,00	10,40	20,50	84,80	166,50	141,90	10,40	244,30	190,20	434,50	45,12%
IUT LYON 1		12,00	2,50	1,00	19,00	4,00	1,00	31,00	8,50	39,50	
Sous Total IUT	0,00	12,00	2,50	1,00	19,00	4,00	1,00	31,00	8,50	39,50	4,10%
Hors Lyon1					2,00	1,00		1,00	2,00	3,00	
Sous Total Hors Lyon 1	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	0,00	1,00	2,00	3,00	0,31%
Total	315,50	30,15	26,00	122,80	201,50	247,40	19,60	468,40	494,55	962,95	100%

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

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

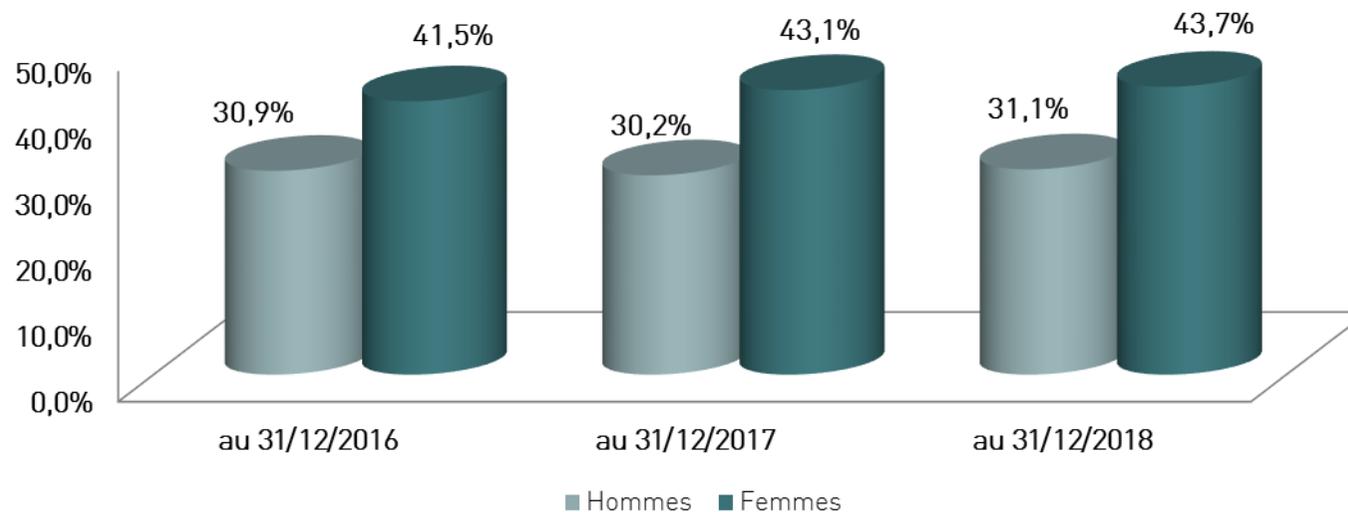
(3) Autres enseignants contractuels : Enseignants Chercheurs CDD + enseignants chercheurs CDI + Professeur 2nd degré non fonctionnaire

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

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

		au 31/12/2016			au 31/12/2017			au 31/12/2018		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Effectif physique	Fonctionnaires	1 122	661	1 783	1 124	668	1 792	1 117	679	1 796
	Contractuels	502	468	970	487	507	994	505	526	1 031
	TOTAL	1 624	1 129	2 753	1 611	1 175	2 786	1 622	1 205	2 827
ETP	Fonctionnaires	1 108,85	646,00	1 754,85	1 110,60	648,60	1 759,20	1 101,90	662,10	1 764,00
	Contractuels	466,00	441,00	907,00	451,20	476,55	927,75	468,40	494,55	962,95
	TOTAL	1 574,85	1 087,00	2 661,85	1 561,80	1 125,15	2 686,95	1 570,30	1 156,65	2 726,95

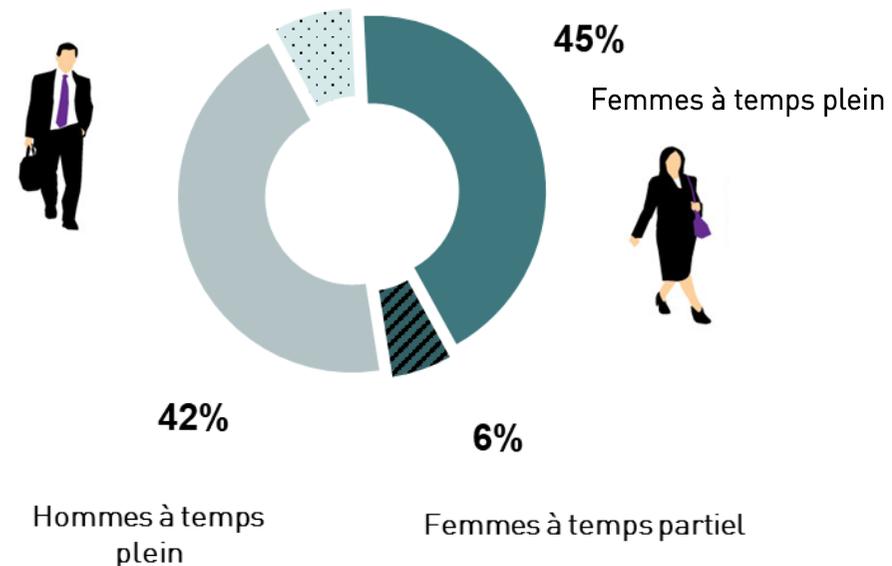
% de contractuels par rapport au nombre total d'effectif physique d'enseignants



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

	temps de travail	Nombre d'enseignants		
		Hommes	Femmes	total
Enseignants contractuels	Temps plein	139	192	331
	90%		1	1
	70%		2	2
	60%			0
	50%	70	42	112
	<50%		6	6
Total Enseignants contractuels		208	209	243
Chercheurs contractuels	Temps plein	292	273	565
	80%	1		1
	60%	1		1
	50%	2	6	8
	<50%		4	4
Total Chercheurs contractuels		279	296	283
Total général		505	526	1031

Hommes à temps partiel 7%



III. MOUVEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

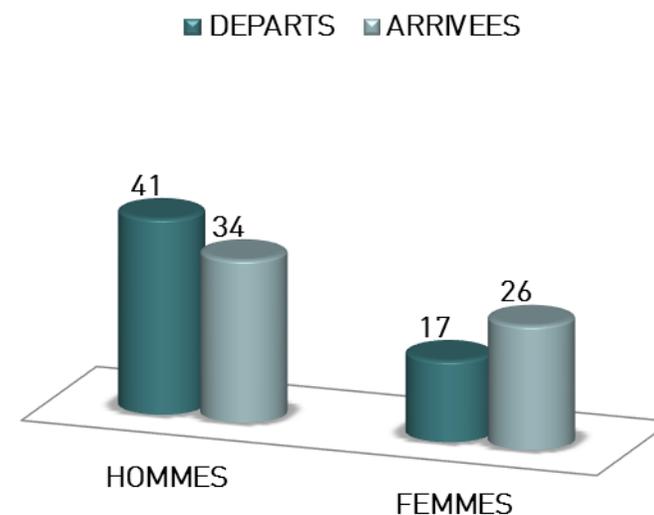
A. Mobilité des enseignants-chercheurs, enseignants

1) Répartition des mobilités des fonctionnaires

Les arrivées	Hommes	Femmes	Total
Arrivées par mutation	2	1	3
Arrivées par détachement	3	1	4
Retour de détachement	1		1
Retour de disponibilité		1	1
Arrivées par concours	28	22	50
Après congé parental		1	1
TOTAL ARRIVEES	34	26	60

Les départs	Hommes	Femmes	Total
Départs par mutation	3		3
Départs par Détachement	3	1	4
Départs fin de Détachement	1	3	4
Départs en disponibilité	3	1	4
Départs en retraites	29	10	39
Départs par concours	2	2	4
Démission			0
Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres			0
Décès			0
Congé parental			0
TOTAL DEPARTS	41	17	58
SOLDE (total arrivées - total départs)	-7	9	2

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



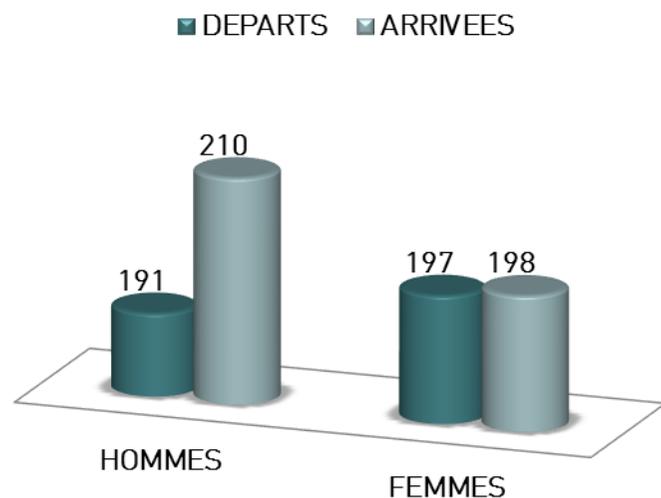
2) Répartition des mobilités des contractuels

Les arrivées

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants contractuels CDI			0
Enseignants contractuels hospitalo-universitaires	61	75	136
Enseignants contractuels universitaires en CDD	7	4	11
ATER	10	9	19
Chercheurs doctorants et post doctorant	132	110	242
TOTAL ARRIVEES	210	198	408

Les départs

	Hommes	Femmes	Total
Non renouvellement suite à la fin d'un financement ou disparition du support	177	185	362
Fin de contrat ou de mission			0
Non renouvellement suite à l'application de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (art. 6 quinquies et 6 sexies) limitant la durée d'emploi			0
Non renouvellement suite à la décision de l'établissement (insuffisance professionnelle)			0
Licenciement en cours de contrat		2	2
Non renouvellement suite à la demande de l'agent			0
Démission	8	8	16
Départ suite à la réussite d'un concours hors établissement*			0
Titularisation dans l'établissement	6	2	8
Retraite			0
Décès			0
Inaptitude définitive			0
Départ temporaire pour congé pour mobilité, pour création d'entreprise			0
Congé pour évènement familiaux supérieur à 6 mois			0
Départ temporaire pour congé pour mobilité, pour création d'entreprise			0
Congé pour évènement familiaux supérieur à 6 mois			0
TOTAL départs	191	197	388
SOLDE (total arrivées - total départs)	19	1	20



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

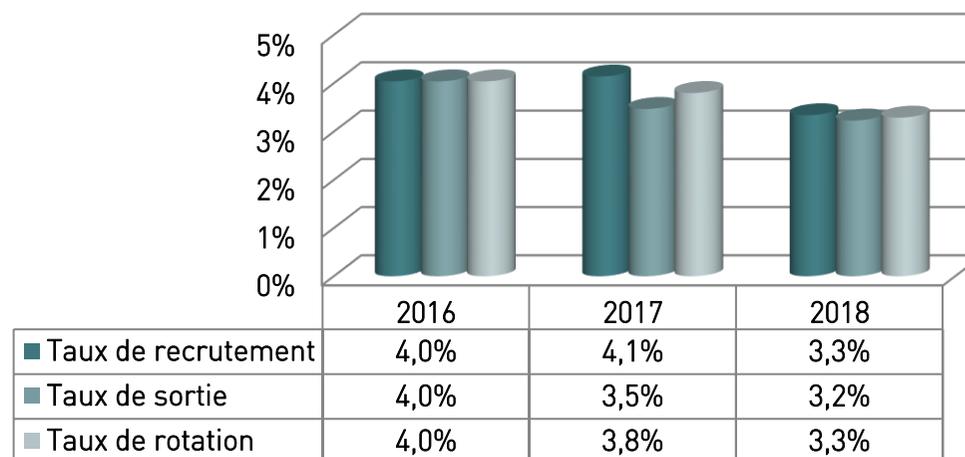
3) Indicateurs de mobilité externe des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires

Pour Info...

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

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

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



B. Taux de recrutement externe des enseignants-chercheurs universitaires

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

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

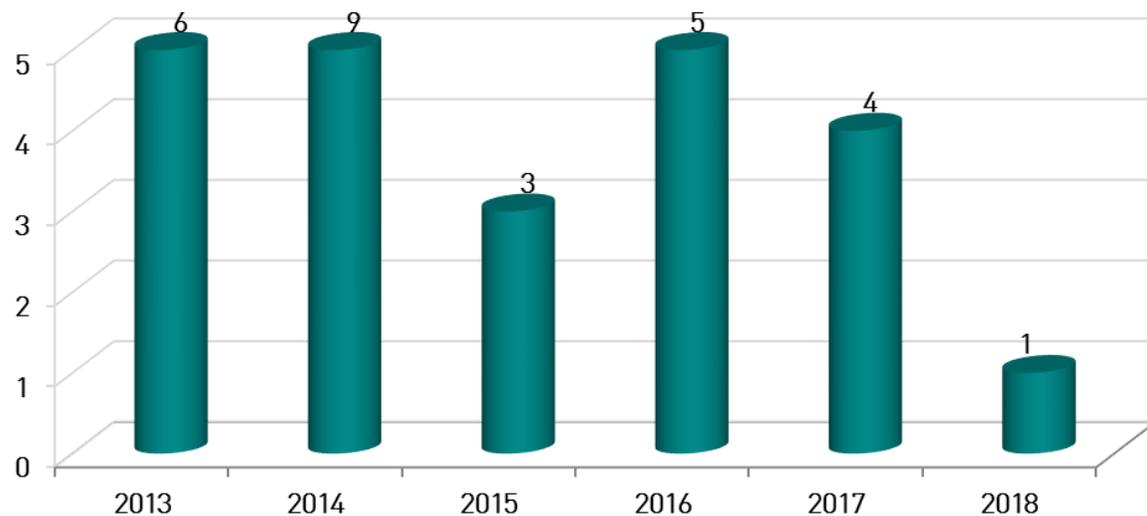
	1er contrat quinquennal					2ème contrat quinquennal				
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PU	41,66%	28,57%	25,00%	40,00%	83,00%	70,00%	22,22%	55,56%		
MCF	70,27%	84,84%	84,38%	72,97%	79,00%	55,00%	80,77%	81,25%		
Taux global par année	63,26%	68,08%	64,58%	65,96%	81,00%	65,00%	65,71%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

Pour info...

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

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

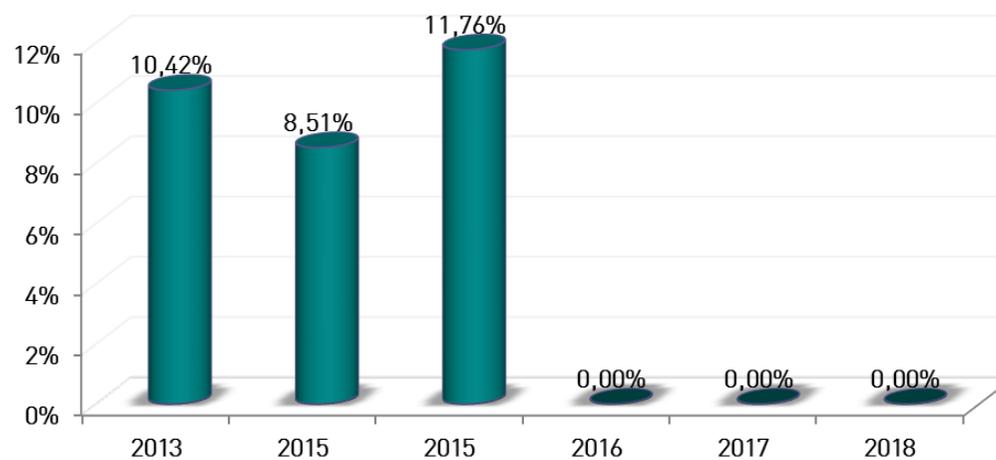
C. Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants-chercheurs



Bilan des créations de postes d'enseignants-chercheurs

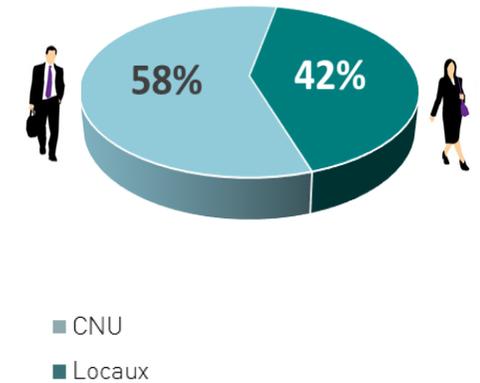
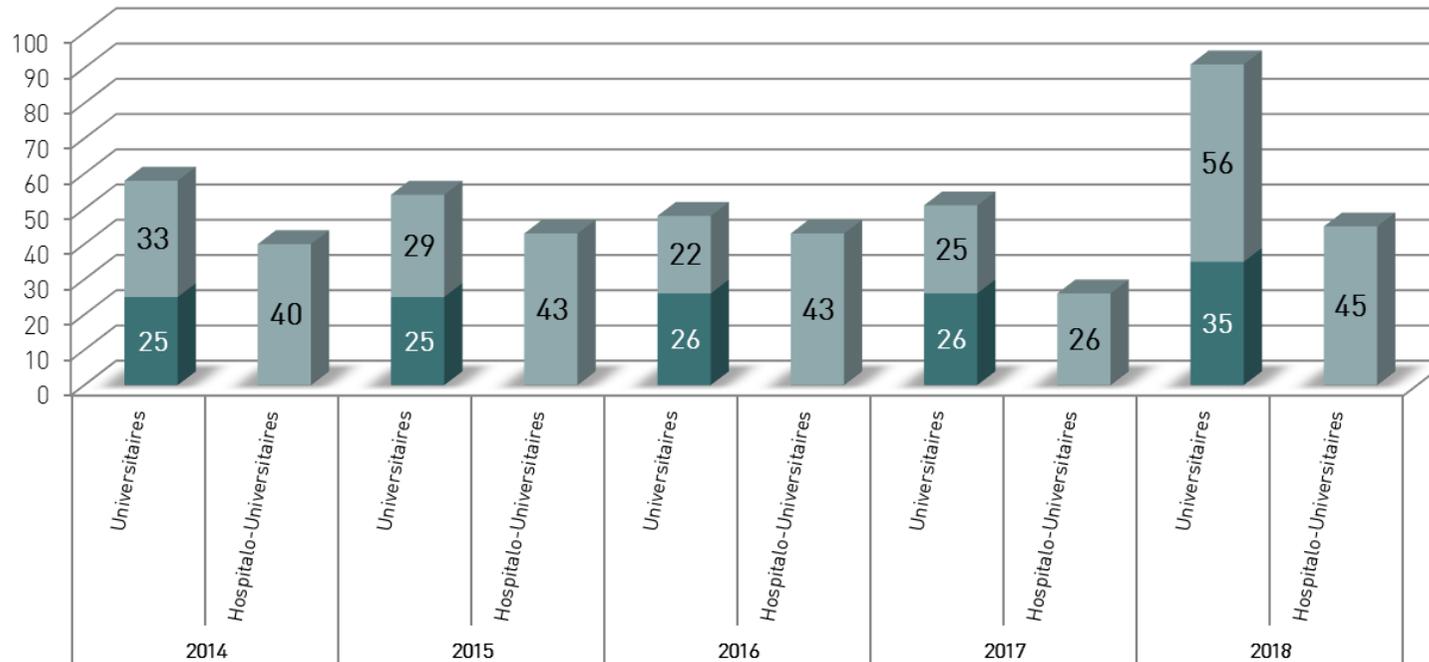
Pour le secteur hospitalo-universitaire, il existe un dispositif particulier en raison de la double tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et du Ministère de la Santé. Le redéploiement est fondé sur des critères de variation d'effectif des étudiants et d'excellence scientifique.

Bilan des redéploiements de postes d'enseignants-chercheurs



D. Evolution de carrière des enseignants-chercheurs, enseignants

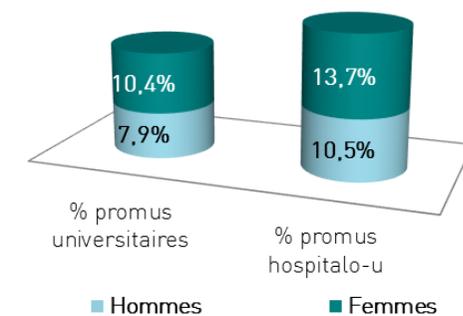
1) Avancements de grade



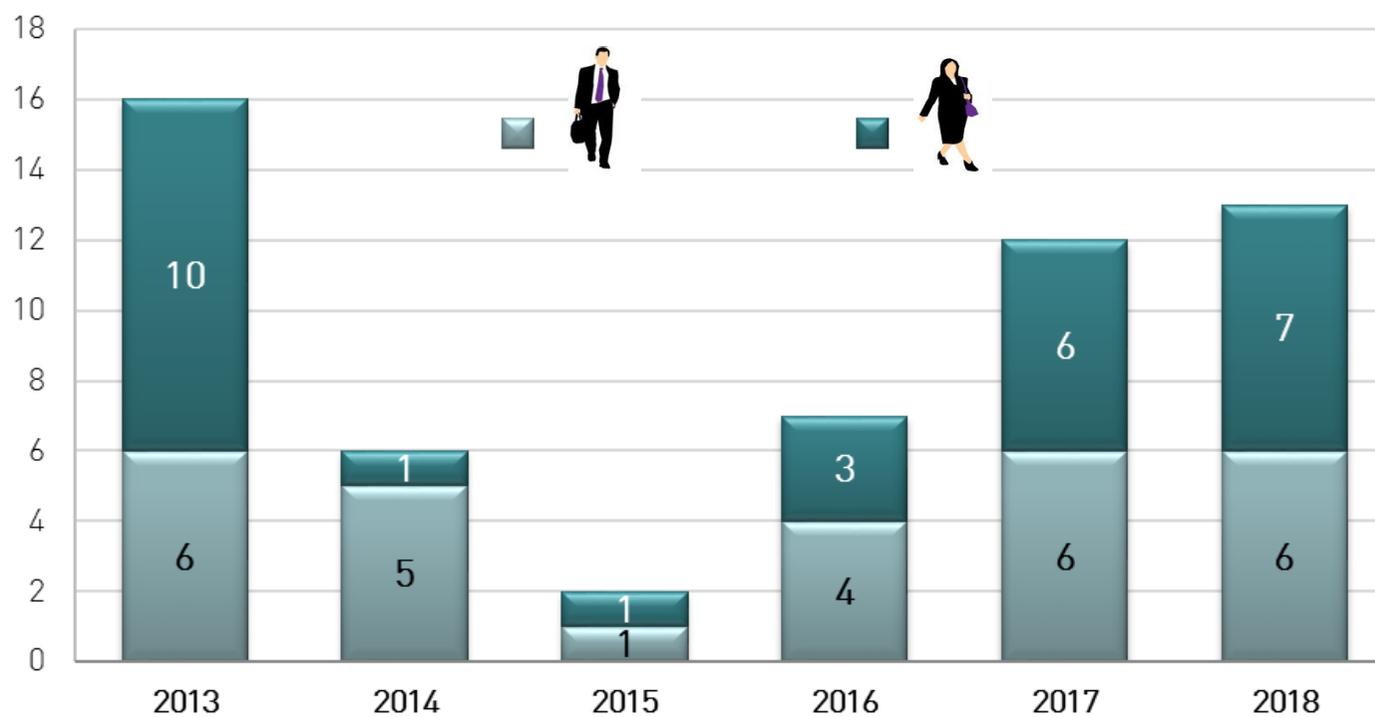
Pour le secteur Sciences et Pharmacie, l'enseignant-chercheur, pour être promu, doit déposer sa candidature auprès du CNU et auprès de l'établissement (le quota est alloué par le Ministère pour chaque grade).

Le nombre d'avancements représente **8,84%** de l'effectif total des enseignants-chercheurs Universitaires et **11,42%** de l'effectif total des enseignants-chercheurs Hospitalo-universitaires.

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



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

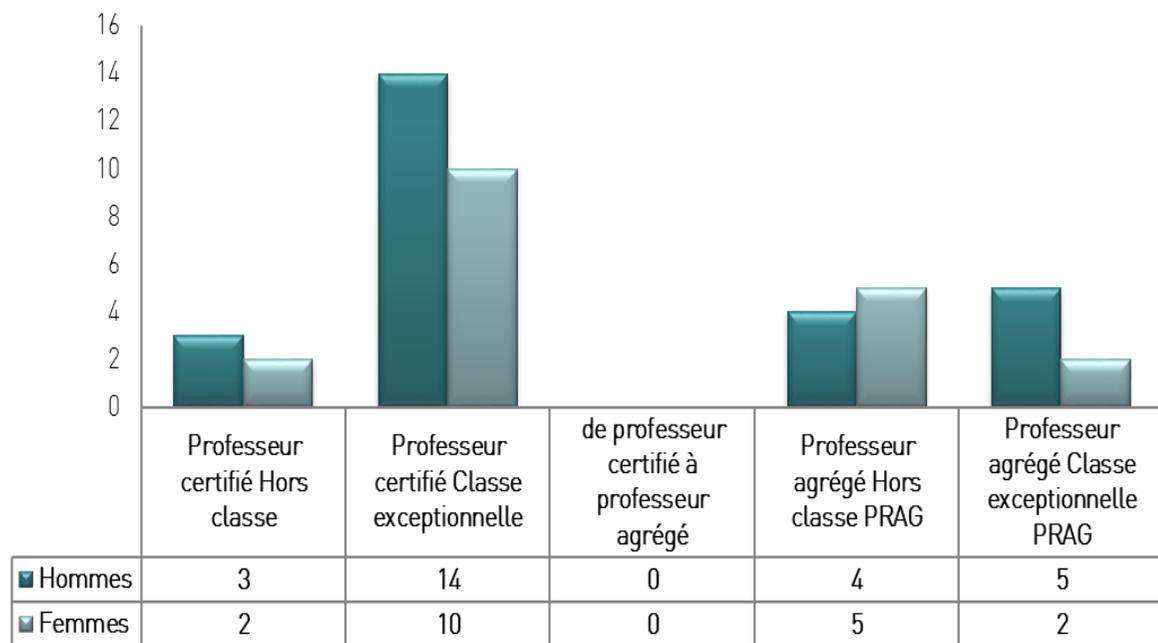


Les résultats concernent les Maîtres de Conférences de l'UCBL qui ont été promu Professeurs des Universités à l'UCBL.

3) Promotion des enseignants du second degré

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Professeur certifié Hors classe	6	4	6	4	4	5
Professeur certifié Classe exceptionnelle						24
De professeur certifié à professeur agrégé	1	1	0	0	2	0
Professeur agrégé Hors classe	4	5	6	9	7	9
Professeur agrégé Classe exceptionnelle						7
TOTAL	11	10	12	13	13	45

Répartition des promotions des enseignants du second degré par genre pour l'année 2018



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

Comité de sélection (COSEL) : recrutement EC	Hommes	Femmes
Nombre hommes/femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels	153	147
Nombre hommes/femmes dans la présidence de jurys de concours et examens professionnels.	13	12
Nombre hommes/femmes dans la vice-présidence de jurys de concours et examens professionnels	18	7
Commission recrutement 2nd degré	Hommes	Femmes
Nombre hommes/femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels	81	68
Nombre hommes/Femmes dans la présidence de jurys de concours et examens professionnels.	10	6

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



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

F. Evolution des départs en retraite

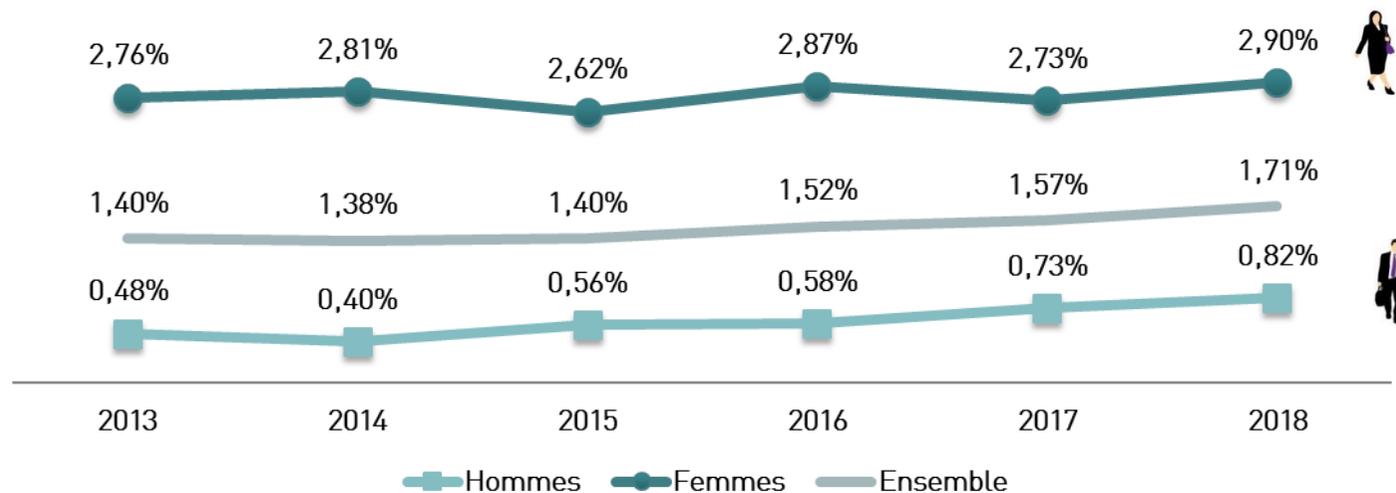
Groupes CNU	2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Groupe 01 : Droits et sciences politiques									0
Groupe 02 : Sciences économiques et de gestion				1	1	2			0
Groupe 03 : Langues et Littérature	1	1	2					1	1
Groupe 04 : Sciences Humaines		1	1				1		1
Groupe 05 : Mathématiques et Informatique	2		2	2		2	2		2
Groupe 06 : Physique	1		1		1	1		1	1
Groupe 07 : Chimie	1		1				1		1
Groupe 08 : Sciences de la Terre									0
Groupe 09 : Mécanique, Génie Mécanique, génie informatique, énergétique	3		3				2	1	3
Groupe 10 : Biologie, Biochimie	1	2	3	4	1	5	1		1
Groupe 11 : Pharmacie	4		4	2	1	3	5	1	6
Groupe 12 : divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	1	1	2	2		2	1		1
Médecine, Odontologie	12	3	15	7	3	10	13		13
Professeur de premier et second degré	7	4	11	5	5	10	4	5	9
TOTAL	33	12	45	23	12	35	30	9	39

2018 - AGE MOYEN DU DEPART EN RETRAITE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

65,26 ans

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

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



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

Absences	Nbre de jours	Nbre de pers.	Nbre jours moyen/pers.
Congé longue durée	2 226	9	247
Congé longue maladie	1 118	4	280
Congé maladie ordinaire	6 472	243	27
Congé grave maladie	142	1	142
Accidents de travail	291	7	42
Accidents de trajet	146	3	49
Maladie professionnelle			
Disponibilité d'office			

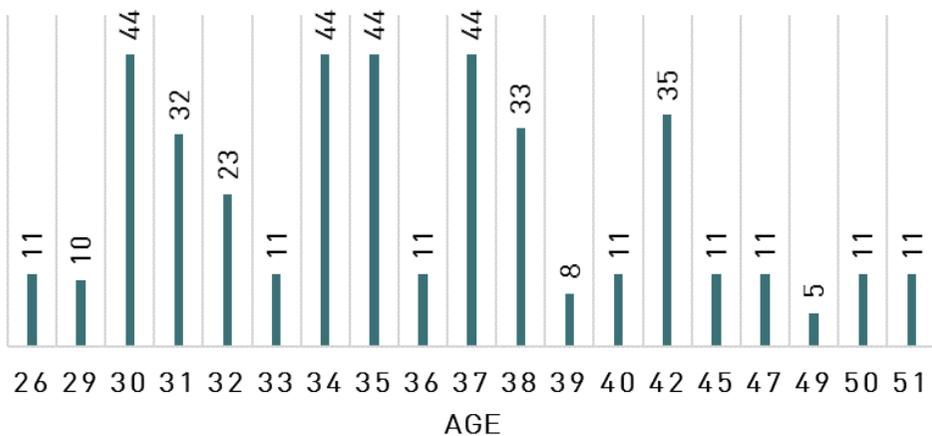
C. Absences des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours)

	Tranche d'âge	Sexe		Total	%
		H	F		
Congé longue durée	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans	531	181	712	
	50 ans et +	365	1 149	1 514	
	Total	896	1 330	2 226	
Congé longue maladie	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans	540	40	580	
	50 ans et +	393	145	538	
	Total	933	185	1 118	
Congé ordinaire de maladie	- de 30 ans	274	669	943	
	30 à 49 ans	413	2 596	3 009	
	50 ans et +	1 644	876	2 520	
	Total	2 331	4 141	6 472	
Congé grave maladie	- de 30 ans	142		142	
	30 à 49 ans			0	
	50 ans et +			0	
	Total	142	0	142	
Congé de maternité	- de 30 ans		528	528	
	30 à 49 ans		6 300	6 300	
	50 ans et +			0	
	Total	0	6 828	6 828	
Congé d'adoption	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans			0	
	50 ans et +			0	
	Total	0	0	0	
Congé de paternité / accueil de l'enfant	- de 30 ans	21		21	
	30 à 49 ans	367		367	
	50 ans et +	22		22	
	Total	410	0	410	

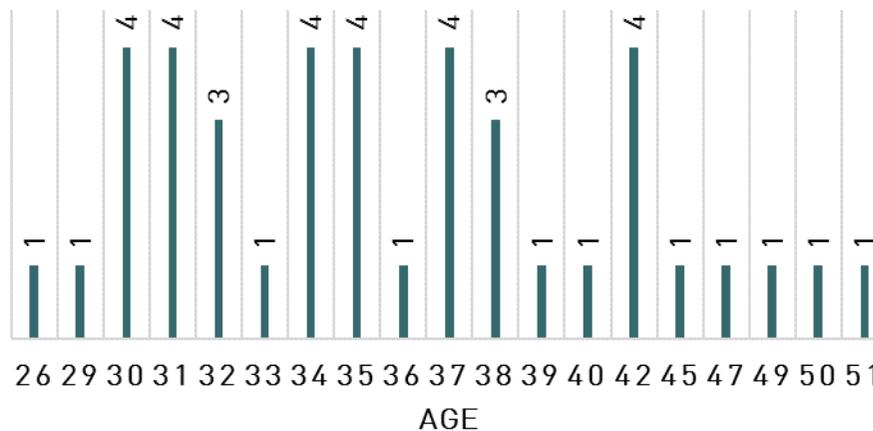
	Tranche d'âge	Sexe		Total	%
		H	F		
Congé pour accidents du travail	- de 30 ans	16	5	21	
	30 à 49 ans	3	257	260	
	50 ans et +		10	10	
	Total	19	272	291	
Congé pour accidents de trajet	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans	121	9	130	
	50 ans et +	16		16	
	Total	137	9	146	
Congé maladie professionnelle	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans			0	
	50 ans et +			0	
	Total	0	0	0	
Disponibilité d'office	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans			0	
	50 ans et +			0	
	Total	0	0	0	
Total		4 868	12 765	17 633	
%		28%	72%		

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

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



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

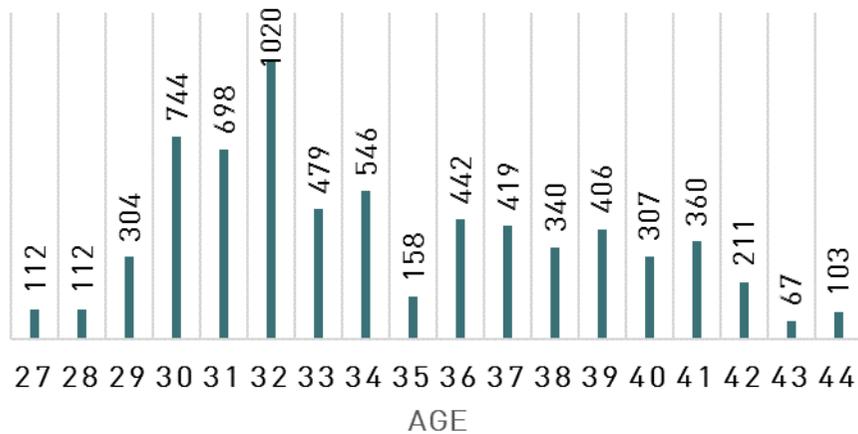


Nombre de jours pris en moyenne par agent en comparaison du nombre de jours théoriques

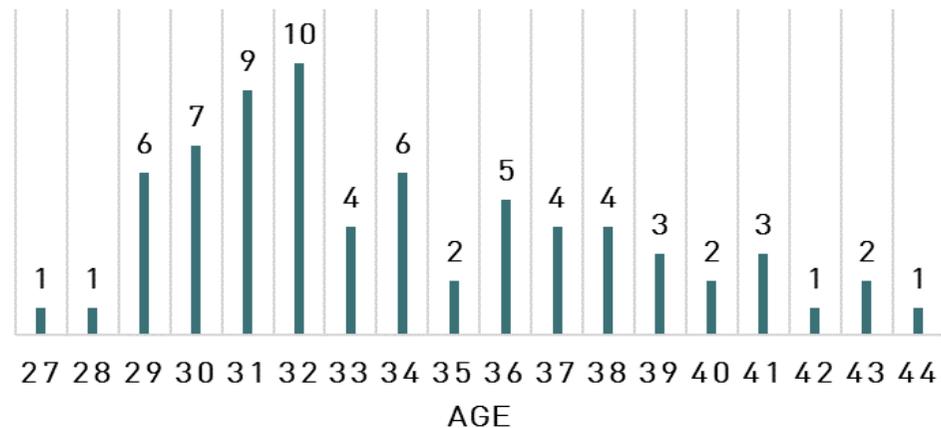


E. Congés maternité et d'adoption

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



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

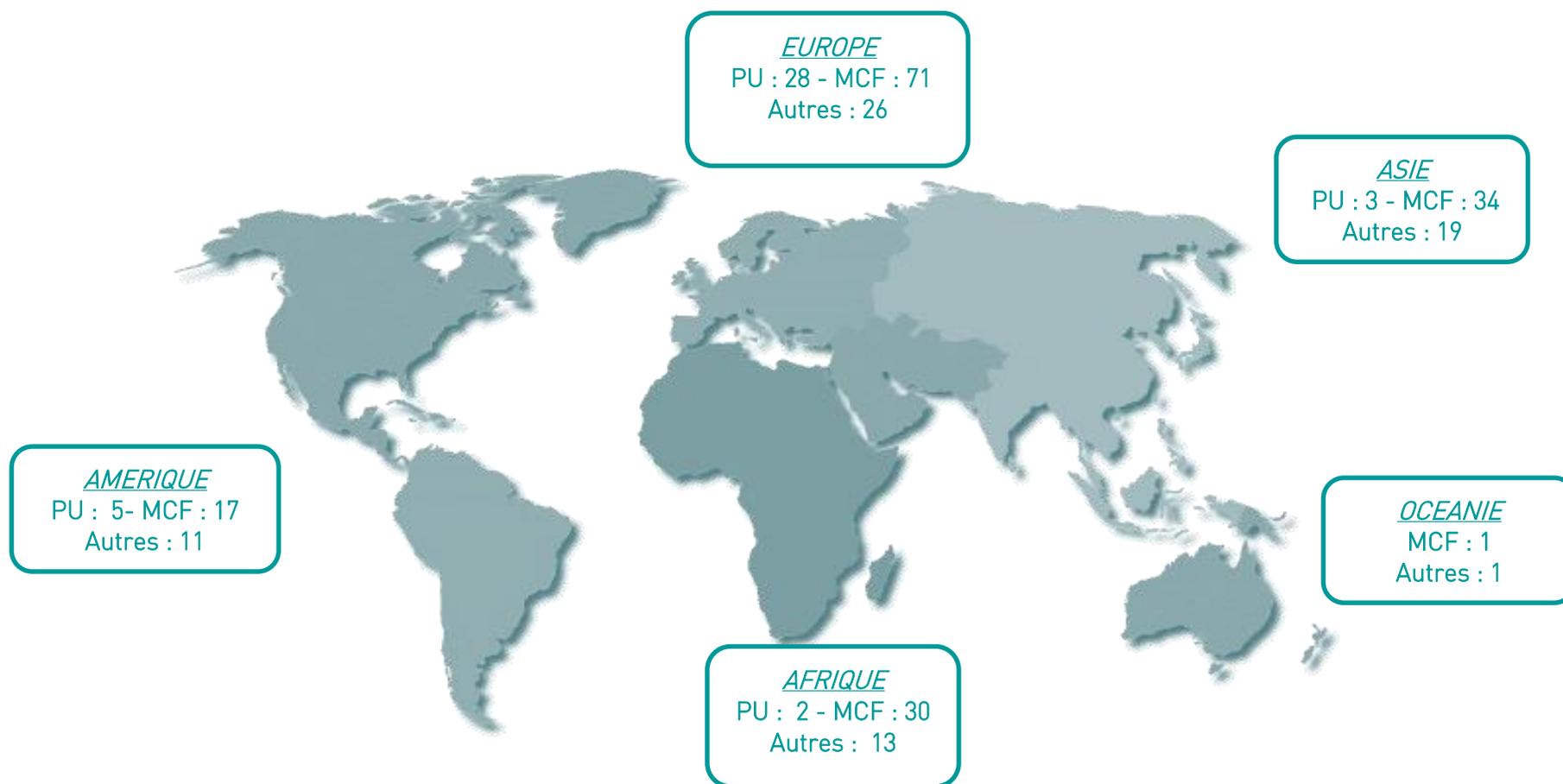


F. Congés parental, d'adoption et mise à disposition

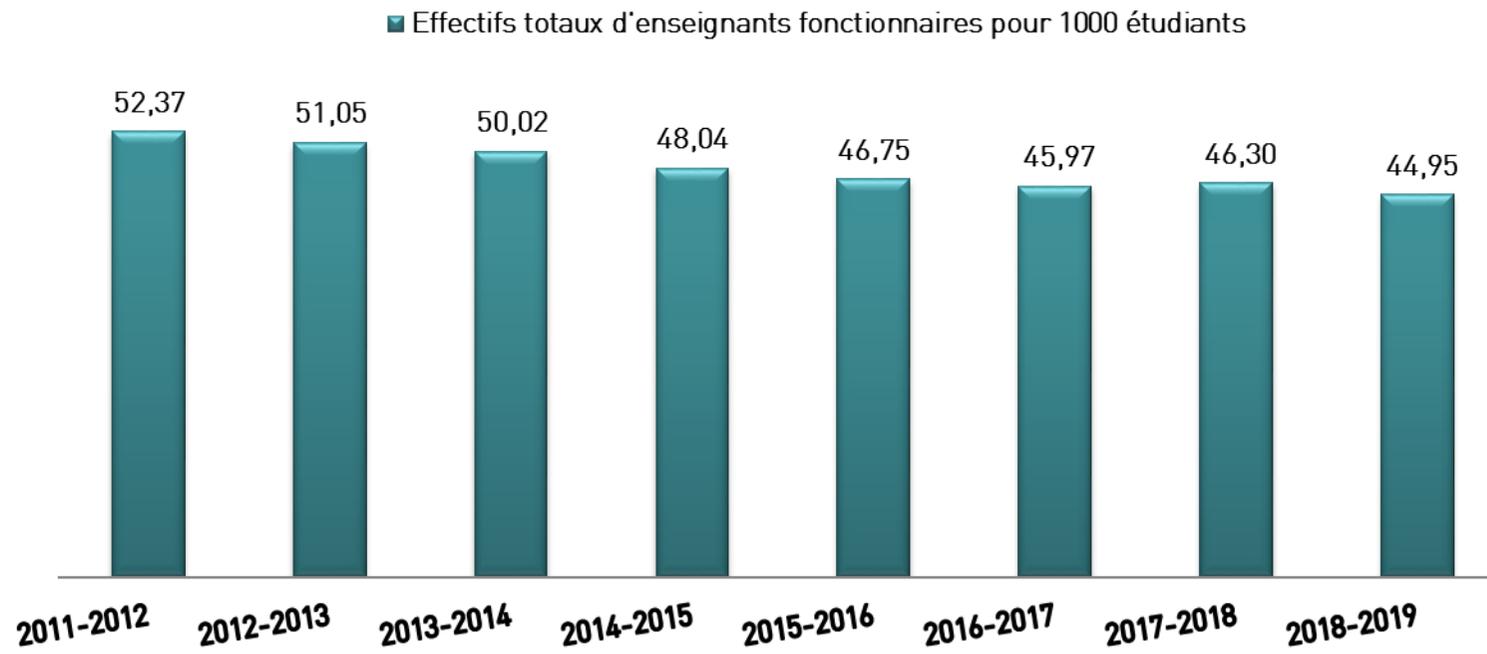
	Hommes	Femmes
Agents ayant des congés d'une durée ≥ 6 mois (congé parental, d'adoption)		
Mise en disponibilité pour accompagnement d'une personne en fin de vie, en situation de dépendance ou convenances personnelles	1	
Actions d'accompagnement des agents partant en congé parental	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2018	
Entretiens des agents avant et au retour de disponibilité	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2018	

V. EVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS ETRANGERS

	2014	2015	2016	2017	2018
Fonctionnaires	75	81	87	96	96
Contractuels	149	117	110	123	165
Total enseignants étrangers	224	198	197	219	261
Part des enseignants étrangers en %	8,1%	7,2%	7,2%	7,9%	9,2%



VI. TAUX D'ENCADREMENT





INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS

INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS

LES EMPLOIS BIATSS

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

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

4 types de population :

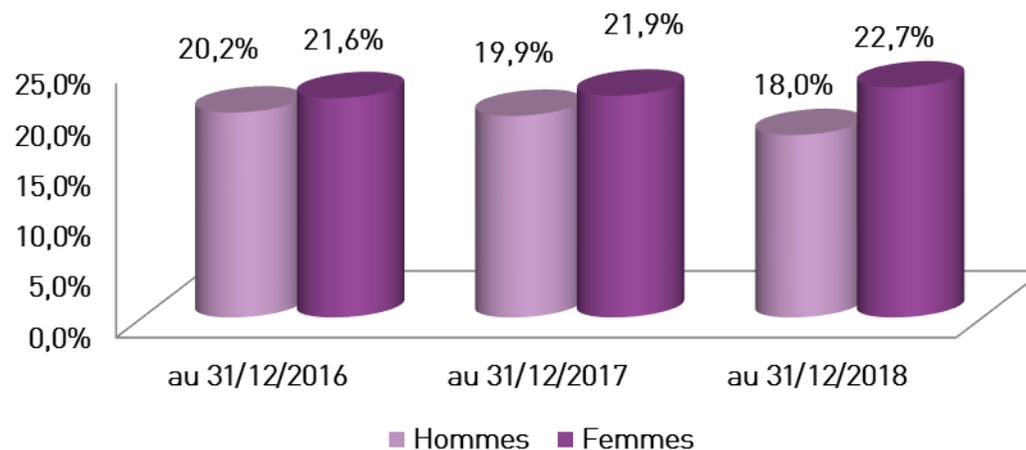
- **AENES** : personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (administratif et personnels de santé)
- **ITRF** : personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation
- **Personnel des Bibliothèques**
- **Personnel « Social et Santé »**

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

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

		au 31/12/2016			au 31/12/2017			au 31/12/2018		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Effectif physique	Titulaires	430	898	1 328	427	896	1 323	433	872	1 305
	BIATSS contractuels	109	248	357	106	251	357	95	256	351
	TOTAL	539	1 146	1 685	533	1 147	1 680	528	1 128	1 656
ETP	Titulaires	424,80	852,05	1 276,85	419,30	846,80	1 266,10	422,20	823,50	1 245,70
	BIATSS contractuels	99,40	212,74	312,14	98,81	220,70	319,51	89,13	227,29	316,42
	TOTAL	524,20	1 064,79	1 588,99	518,11	1 067,50	1 585,61	511,33	1 050,79	1 562,12

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



II. AGENTS FONCTIONNAIRES

A. Répartition des agents fonctionnaires par filière

		ITRF				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	145	278	142,00	269,60	28,8%
	Femmes	133		127,60		
catégorie B	Hommes	97	240	92,90	230,10	24,6%
	Femmes	143		137,20		
catégorie C	Hommes	130	458	127,60	435,30	46,6%
	Femmes	328		307,70		
Total		976		935,00		100%

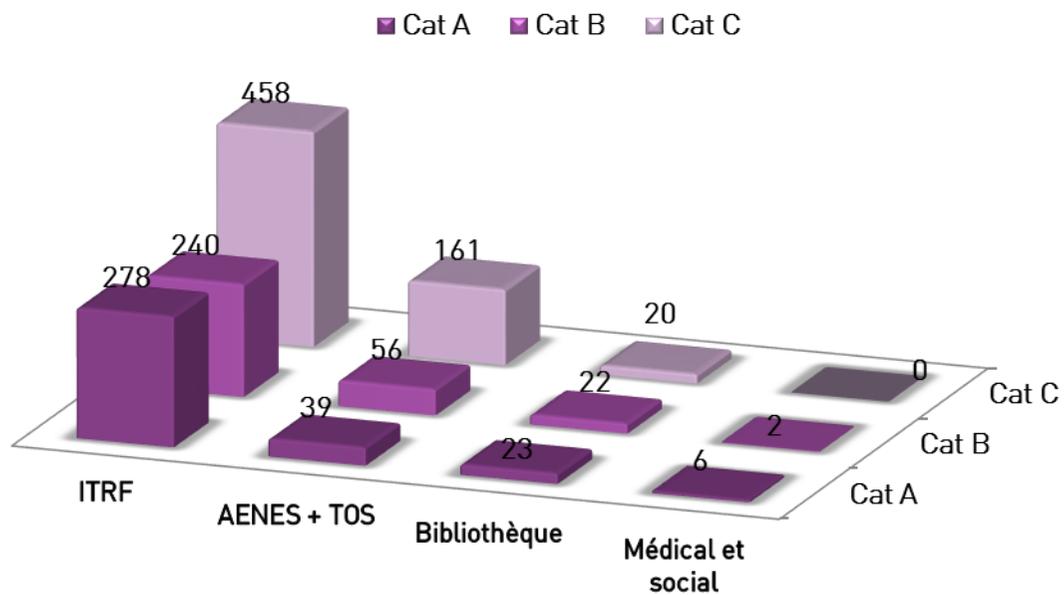
		AENES + TOS				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	13	39	13,00	38,60	16,0%
	Femmes	26		25,60		
catégorie B	Hommes	7	56	7,00	54,10	22,4%
	Femmes	49		47,10		
catégorie C	Hommes	25	161	23,90	149,10	61,7%
	Femmes	136		125,20		
Total		256		241,80		100%

		Bibliothèque				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	5	23	5,00	22,10	35,8%
	Femmes	18		17,10		
catégorie B	Hommes	4	22	3,90	20,70	33,5%
	Femmes	18		16,80		
catégorie C	Hommes	7	20	6,90	19,00	30,7%
	Femmes	13		12,10		
Total		65		61,80		100%

		Social et santé				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes		6		5,80	73,2%
	Femmes	6		5,20		
catégorie B	Hommes		2		2,00	26,8%
	Femmes	2		1,90		
catégorie C	Hommes		0		0,00	0,0%
	Femmes					
Total		8		7,10		100%

		Toutes Filières				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	163	346	160,00	335,50	26,9%
	Femmes	183		175,50		
catégorie B	Hommes	108	320	103,80	306,80	24,6%
	Femmes	212		203,00		
catégorie C	Hommes	162	639	158,40	603,40	48,4%
	Femmes	477		445,00		
Total			1305	1245,70		100%

Répartition des personnels fonctionnaires BIATSS par filières et par catégories



B. Répartition des agents fonctionnaires par filière et par corps

	Hommes	Femmes	Total
ITRF	372	604	976
Ingénieur de Recherche	25	16	41
Ingénieur d'Etude	77	77	154
Assistant Ingénieur	43	40	83
Technicien de recherche et de formation	97	143	240
Adjoint technique de recherche et de formation	130	328	458
AENES	45	211	256
Secrétaire général d'établissement d'enseignement public supérieur, directeur général des services	1		1
Agent comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel	1		1
Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	1	3	4
Attaché d'Administration d'Etat	10	23	33
Secrétaires d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	7	49	56
Adjoints d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	23	131	154
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	2	5	7
Bibliothèque - Musée	16	49	65
Conservateur général		2	2
Conservateur des bibliothèques	3	10	13
Bibliothécaire	2	6	8
Bibliothécaire assistant spécialisé	4	18	22
Magasinier des bibliothèques	7	13	20
Médicaux sociaux	0	8	8
Infirmier de l'éducation nationale		6	6
Assistant de service social		2	2
Total général	433	872	1305

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

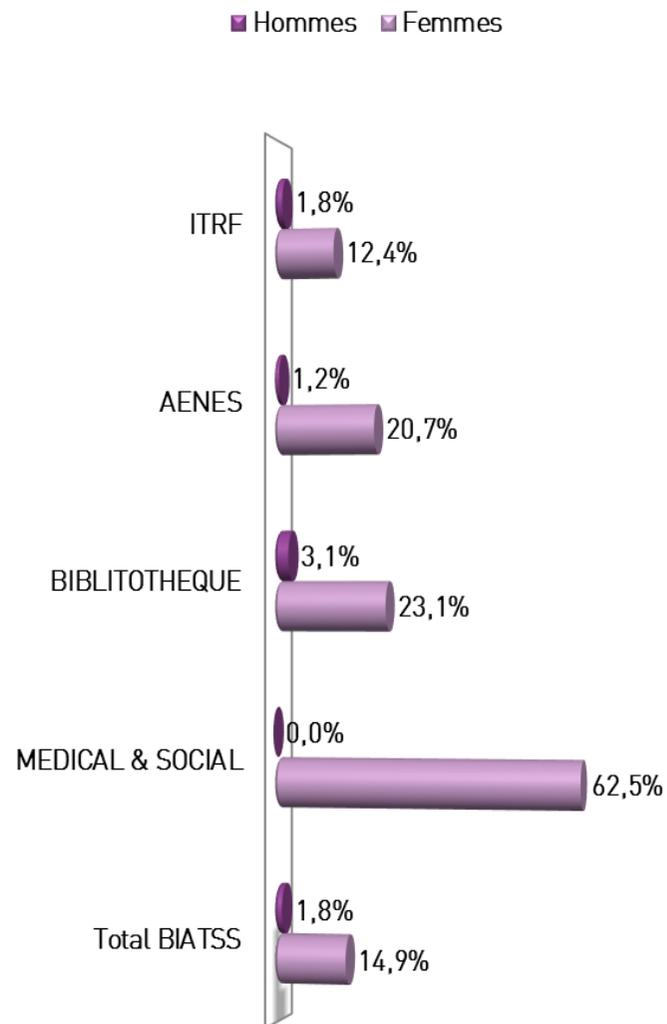
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes	Femmes	Total
Services centraux						
Agence comptable	7,00	3,80	17,00	8,50	19,30	27,80
D.A.J.I.	7,60		1,00	4,00	4,60	8,60
DEVU	6,00	5,80	9,40	1,00	20,20	21,20
DIRPAT	16,00	11,80	31,20	46,50	12,50	59,00
D.R.E.D.	2,00	3,00	5,50	3,00	7,50	10,50
D.R.H	7,80	12,40	25,40	6,00	39,60	45,60
D.S.F	14,00	11,60	22,50	10,00	38,10	48,10
DSI	31,80	11,00	5,50	31,30	17,00	48,30
Direction Générale des Services	12,80	2,00	10,00	13,00	11,80	24,80
Présidence	4,00	1,60	2,00	1,80	5,80	7,60
Services centraux	109,00	63,00	129,50	125,10	176,40	301,50
Services transversaux spécialisés						
Service Prévention des Risques	4,00	2,00	0,90	3,00	3,90	6,90
Service Sécurité	2,90	3,00	5,00	10,90		10,90
Mission Culture	1,00		1,80		2,80	2,80
Mission Handicap			1,80		1,80	1,80
DRI	2,00	2,00	2,00		6,00	6,00
Sces transversaux spécialisés	9,90	7,00	11,50	13,90	14,50	28,40
Services communs et généraux						
CCEM		1,00			1,00	1,00
CLASUP	1,00	1,00	1,80		3,80	3,80
F.O.C.A.L	6,60	2,80	7,10	1,80	14,70	16,50
ICAP	7,70	1,00	3,00	5,00	6,70	11,70
S. L. P. La doua /Gerland	1,00		20,10	6,00	15,10	21,10
S. L. P. Rockfeller	2,00	3,00	17,80	9,80	13,00	22,80
S.O.I.E	5,30	1,00	0,50	1,00	5,80	6,80
S.U.A.P.S			0,90		0,90	0,90
Scolarité commune santé		1,00	7,00		8,00	8,00
Service Commun de la Documentation	23,10	23,70	28,10	16,80	58,10	74,90
SSU Lyon 1	1,60	2,90	1,00		5,50	5,50
Sces communs et sces généraux	48,30	37,40	87,30	40,40	132,60	173,00

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes	Femmes	Total
Services inter-universitaires						
C.I.S.R	8,00	2,00	2,00	10,00	2,00	12,00
SIUAPS		3,00	13,80	10,80	6,00	16,80
Services inter-universitaires	8,00	5,00	15,80	20,80	8,00	28,80
Composantes						
Biologie Humaine	23,40	15,30	22,40	12,00	49,10	61,10
I.S.F.A	1,00		2,80		3,80	3,80
ISTR	1,00	2,80	5,60	1,00	8,40	9,40
ESPE	2,80	6,80	32,90	12,80	29,70	42,50
IUT LYON 1	22,60	43,70	58,40	53,70	71,00	124,70
Observatoire	9,90	5,00	12,00	10,00	16,90	26,90
Polytech Lyon	0,80	3,90	5,10	1,00	8,80	9,80
UFR de Médecine Lyon Est	8,80	12,40	25,10	7,50	38,80	46,30
UFR de Médecine Lyon Sud	8,60	7,60	21,80	9,30	28,70	38,00
UFR d'Odontologie	1,00	3,00	6,80	1,00	9,80	10,80
ISPB Pharmacie	7,30	11,80	26,60	14,00	31,70	45,70
CHU		1,00			1,00	1,00
UFR Sciences et Technologie	67,40	76,10	122,60	94,70	171,40	266,10
UFR STAPS	2,00	4,00	16,20	3,00	19,20	22,20
S.C.E.L		1,00	1,00		2,00	2,00
Composantes	156,60	194,40	359,30	220,00	490,30	710,30
HORS LYON 1	3,70			2,00	1,70	3,70
TOTAL	335,50	306,80	603,40	422,20	823,50	1245,70

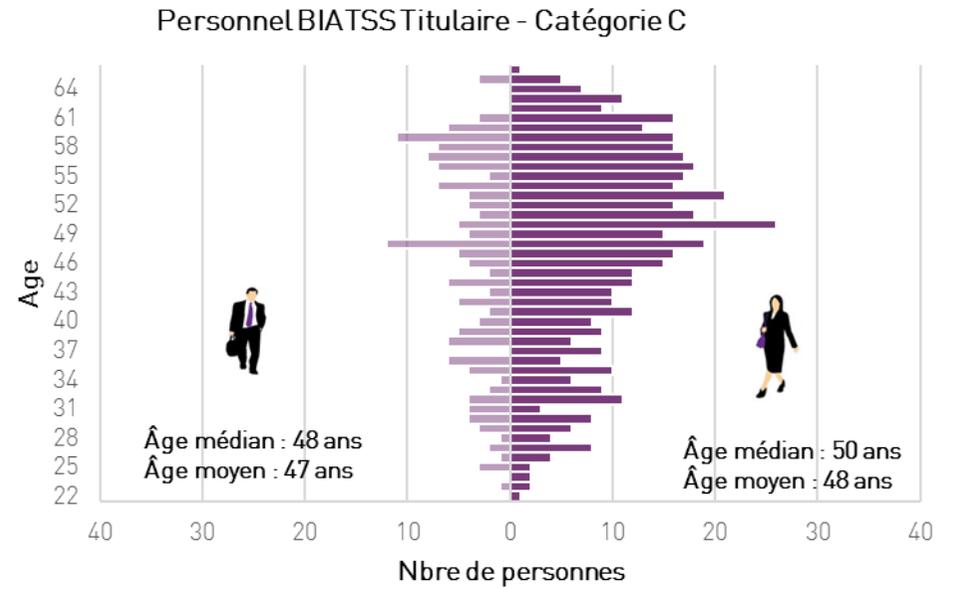
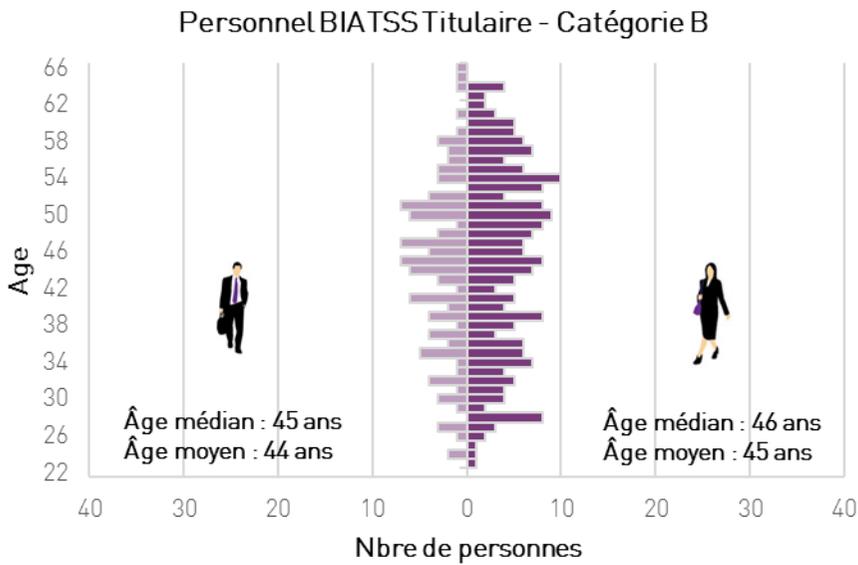
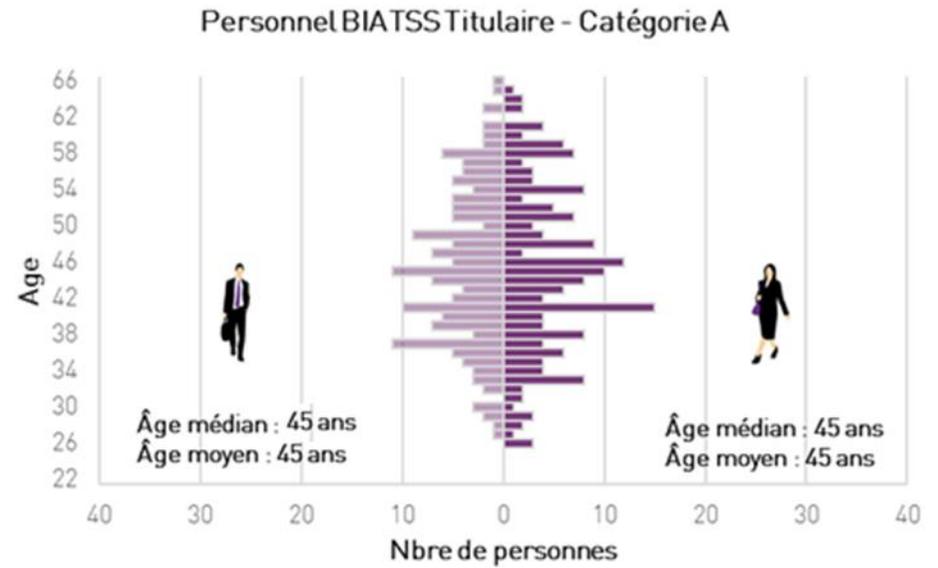
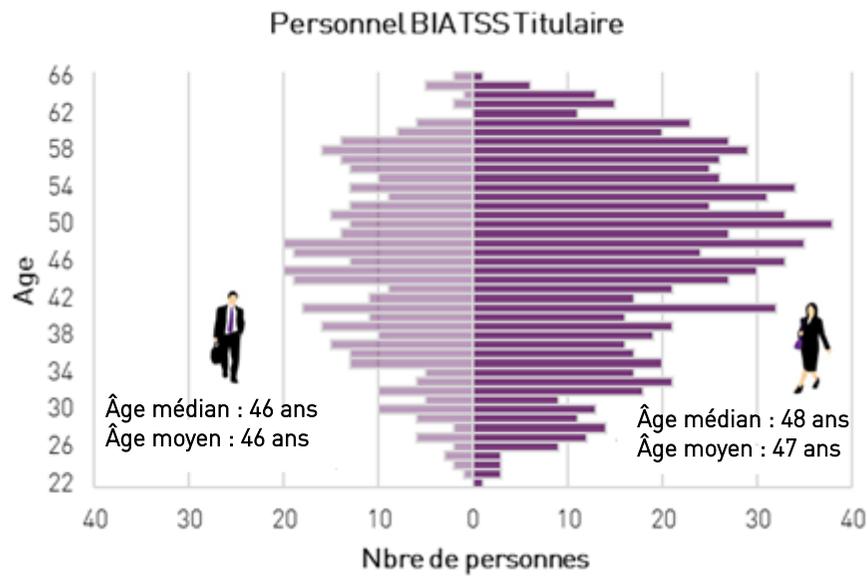
D. Répartition des agents fonctionnaires par temps de travail

	Temps de travail	Effectif physique					
		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ITRF	temps plein	139	109	91	121	124	253
	de 90% à moins de 100 %	2	3	1	1		10
	de 80% à moins de 90 %	4	16	5	19	2	49
	de 50% à moins de 80 %		5		2	4	16
Total ITRF		145	133	97	143	130	328
AENES	temps plein	13	24	7	38	22	96
	de 90% à moins de 100 %				3	1	2
	de 80% à moins de 90 %		2		8		30
	de 50% à moins de 80 %					2	8
Total AENES		13	26	7	49	25	136
BIBLIOTHEQUE	temps plein	5	14	3	11	6	9
	de 90% à moins de 100 %			1	2	1	
	de 80% à moins de 90 %		3		5		3
	de 50% à moins de 80 %		1				1
Total Bibliothèque		5	18	4	18	7	13
SOCIAL ET SANTE	temps plein		2		1		
	de 90% à moins de 100 %				1		
	de 80% à moins de 90 %		4				
	de 50% à moins de 80 %						
Total Social et Santé		0	6	0	2	0	0
TOTAL		163	183	108	212	162	477

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



E. Pyramide des âges des personnels BIATSS fonctionnaires par catégorie



III. AGENTS CONTRACTUELS

A. Répartition des agents contractuels par catégorie et par type d'emploi au 31 décembre

		Dotation Etat pour emplois délégués				Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres								TOTAL		
		CDI		CDD		CDI		CDD		Etudiants salariés		CDD recherche				
		Nbre de pers.	Nbre en ETP	Nbre de pers.	Nbre en ETP	Nbre de pers.	Nbre en ETP	Nbre de pers.	Nbre en ETP	Nbre de pers.	Nbre en ETP	Nbre de pers.	Nbre en ETP	Nbre de pers.	Nbre en ETP	évolution des ETP par rapport à 2017
Cat. A	Hommes	1	1,00	4	4,00	14	12,80	7	7,00			27	26,70	53	51,50	
	Femmes	1	1,00	14	13,20	26	20,99	30	26,90			48	45,10	119	107,19	
	Total	2	2,00	18	17,20	40	33,79	37	33,90	0	0,00	75	71,80	172	158,69	19,90%
Cat. B	Hommes	1	1,00	7	7,00	3	3,00	5	4,10			2	2,00	18	17,10	
	Femmes	1	0,70	14	14,00	11	10,20	13	13,00			4	3,20	43	41,10	
	Total	2	1,70	21	21,00	14	13,20	18	17,10	0	0,00	6	5,20	61	58,20	-24,06%
Cat. C	Hommes	7	7,00	22	22,00	3	3,00	19 *	15,83	134	49,10	3	2,30	188	99,23	
	Femmes	13	12,00	59	55,30	16	14,00	52 *	41,80	169	50,20	7	5,30	316	178,60	
	Total	20	19,00	81	77,30	19	17,00	71	57,63	303	99,30	10	7,60	504	277,83	11,66%
Contrats aidés et PACTE	Hommes							2	1,40					2	1,40	
	Femmes							6	4,20					6	4,20	
	Total	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8	5,60	0	0,00	0	0,00	8	5,60	27,27%
TOTAL		24	22,70	120	115,50	73	63,99	134	114,23	303	99,30	91	84,60	745	500,32	8,25%

* dont 4 apprentis et 1 apprentie

 PACTE

 Contrat Unique d'Insertion

LES CONTRATS DE DROIT PRIVÉ

	Hommes	Femmes
Nombre d'apprentis recrutés dans l'année	4	1
Nombre de contrats aidés recrutés dans l'année	3	6

Pour info...

Les étudiants salariés

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

Contrat aidé

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

Apprenti

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

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

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

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

CDI	Nombre de personne			ETP		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
CDI Loi n° 84 – 16 article 6 bis, 4 alinéa1 et 4 alinéa 2 : CDIisation des agents ayant 6 ans de services publiques	11	26	37	10,80	22,95	33,75
CDI selon Protocole UCBL (applicable au 01/01/2012)	10	15	25	10,00	12,90	22,90
CDI mis à disposition des HCL		11	11		9,90	9,90
CDI Loi n° 2005-843 : CDIisation sur emploi permanent des agents ayant au minimum 6 ans de services publiques	4	8	12	3,00	6,80	9,80
CDI art L.954-3 du code de l'éducation : recrutement d'un agent par le président de l'université pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des catégories A	3	4	7	3,00	4,00	7,00
CDI Loi n°2012-347 (applicable au 13/03/2012) : loi Sauvadet	1	4	5	1,00	2,34	3,34
TOTAL CDI	29	68	97	27,80	58,89	86,69

Au 31 décembre

		CDD			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Agents contractuels en CDD sur emplois permanents	Art. 4 -alinéa 1 de la loi 84-16 : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes		3	3		3,00	3,00
	Art. 4 -alinéa 2 de la loi 84-16 : pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient	31	70	101	31,00	68,80	99,80
	Art. 6 de la loi 84-16 : pour les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %	14	40	54	8,93	24,20	33,13
	Art. 27 de la loi 84-16 : destiné au bénéficiaire de l'emploi mentionné aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail	3	3	6	3,00	2,70	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	5	6	1,00	4,80	5,80
	Art. L954-3 du code de l'éducation : pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A			0			0,00
	Art. 3, 4 et 5 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 : PACTE			0			0,00
Agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires	Art. 6 quater de la loi 84-16 : "pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels"	17	43	60	17,00	39,00	56,00
	Art. 6 quinquies de la loi 84-16 : "pour faire face à une vacance temporaire d'emploi"	14	46	60	14,00	44,80	58,80
	Art. 6 sexies de la loi 84-16 : "pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité "	12	30	42	12,00	29,50	41,50
Contrats de droit privé	Art. L6211-1 du code du travail : Apprenti	4	1	5	4,00	1,00	5,00
	Art. L5134-19-1 du code du travail : contrat unique d'insertion	2	6	8	1,40	4,20	5,60
TOTAL CDD		98	247	345	92,33	222,00	314,33

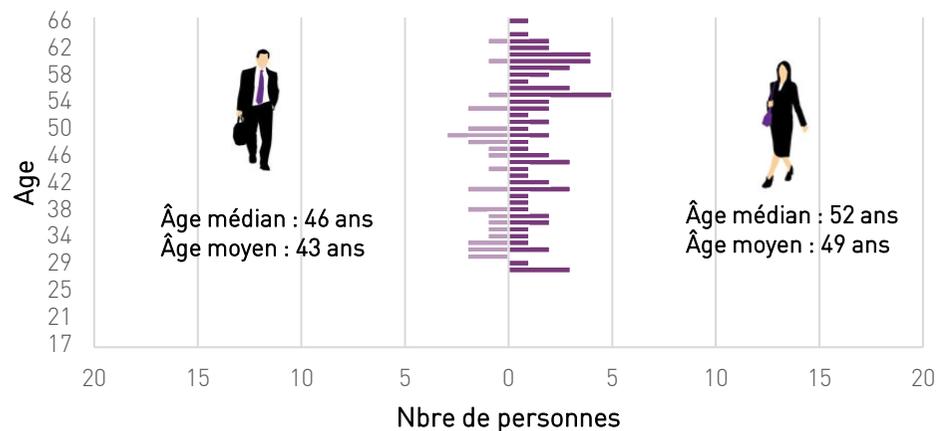
C. Répartition des agents contractuels par composantes et services en ETP (hors étudiants salariés)

Composante ou service	Dotation Etat pour emplois délégués		Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres		Total
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Services centraux					
Agence comptable	3,00	4,00	2,00	4,00	13,00
DAJI					0,00
DEVU		3,00	0,33		3,33
DIRPAT	6,00	2,00		1,00	9,00
D.R.E.D.		1,00		1,00	2,00
D.R.H	2,00	7,00	2,00	2,00	13,00
D.S.F	1,00	3,80	1,00	4,70	10,50
D.S.I			4,20	0,50	4,70
Direction Générale des Services		1,00		13,85	14,85
Présidence		1,70	1,00	0,70	3,40
Sous total Services centraux	12,00	23,50	10,53	27,75	73,78
Services transversaux spécialisés					
Service Prévention des Risques				1,00	1,00
Service Sécurité	1,00		1,00	1,00	3,00
Mission Culture	1,00		1,00		2,00
Mission Handicap					0,00
Direction Relations Internationales			0,70	3,70	4,40
Sous total Services transversaux spécialisés	2,00	0,00	2,70	5,70	10,40
Services Inter-Universitaires					
C.I.S.R				1,00	1,00
SIUAPS			1,00	2,80	3,80
Sous total Services Inter-Universitaires	0,00	0,00	1,00	3,80	4,80

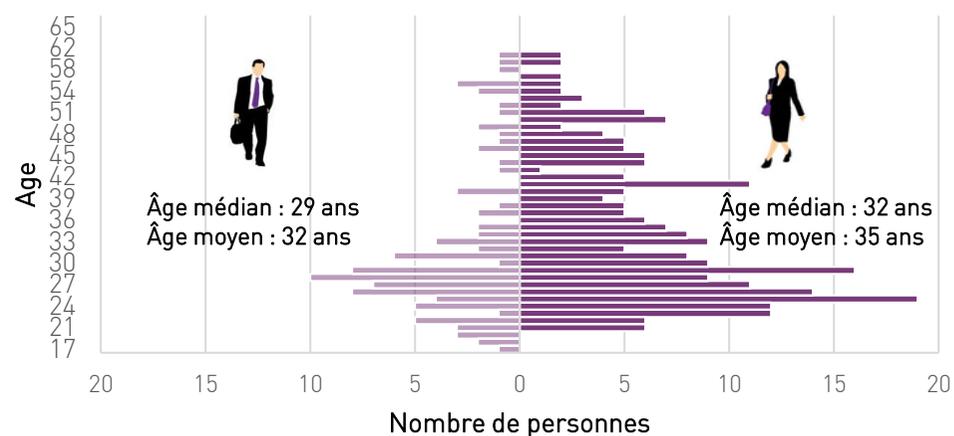
Composante ou service	Dotation Etat pour emplois délégués		Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres		Total
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Services communs et généraux					
CCEM					0,00
CLASUP			1,00	2,00	3,00
F.O.C.A.L		1,70	4,70	16,10	22,50
ICAP	1,00	2,00	5,80	3,60	12,40
S.C.E.L		1,00			1,00
S. L. P. La Doua / Gerland	5,00			1,00	6,00
S.L.P. Rockefeller	2,00	1,00	3,00		6,00
S.O.I.E	1,00	1,00		1,00	3,00
S.U.A.P.S		1,00		0,70	1,70
Scolarité commune santé		2,00		0,70	2,70
Service commun de documentation	1,00	12,00	3,40	5,20	21,60
SSU Lyon 1		2,00		7,10	9,10
Sous total Services communs et généraux	10,00	23,70	17,90	37,40	89,00
Composantes					
Biologie Humaine	3,00	2,70	9,30	14,80	29,80
I.S.F.A		2,00	1,00	3,70	6,70
ISTR	1,00	1,00	3,20	5,50	10,70
ESPE	3,00	7,30	1,00	2,50	13,80
IUT Lyon 1	1,00	6,20	1,70	7,20	16,10
Observatoire					0,00
Polytech Lyon				6,10	6,10
UFR Médecine Lyon Est	1,00	2,00	7,20	17,14	27,34
UFR Médecine Lyon Sud	3,00	4,50	2,00	7,70	17,20
UFR d'Odontologie	1,00	3,00			4,00
ISPB Pharmacie		3,80	5,40	5,00	14,20
Autres affectations santé				8,90	8,90
UFR Sciences et Technologies	5,00	16,50	13,70	26,50	61,70
UFR STAPS			1,50	5,00	6,50
Sous total Composantes	18,00	49,00	46,00	110,04	223,04
TOTAL	42,00	96,20	78,13	184,69	401,02

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

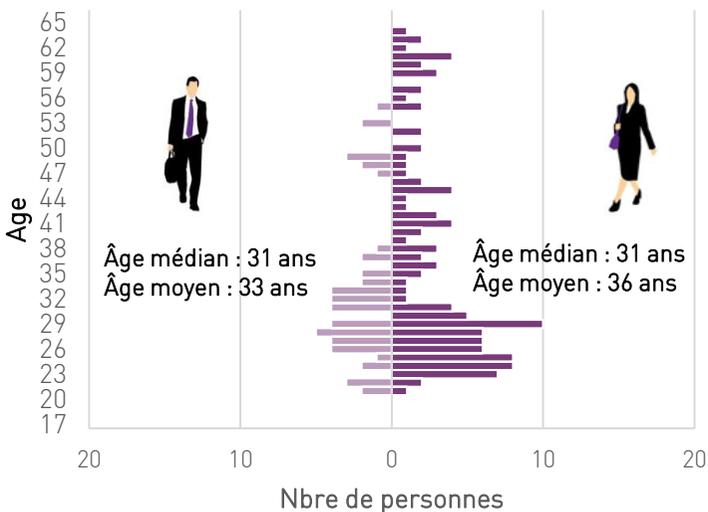
Personnel BIATSS Contractuel - CDI



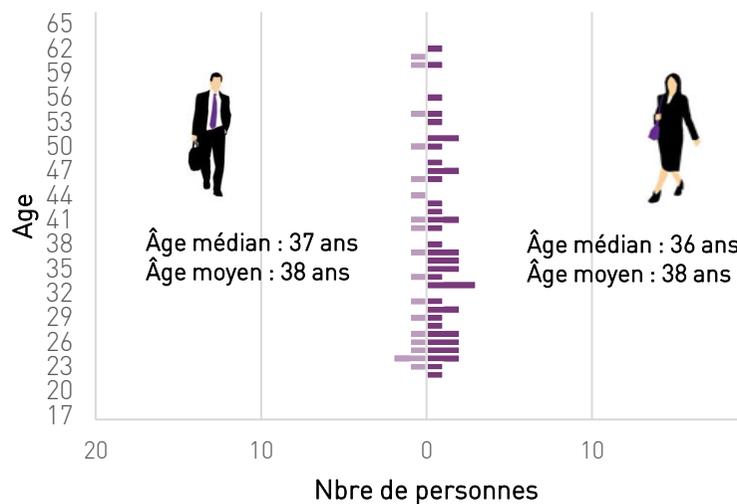
Personnel BIATSS Contractuel - CDD



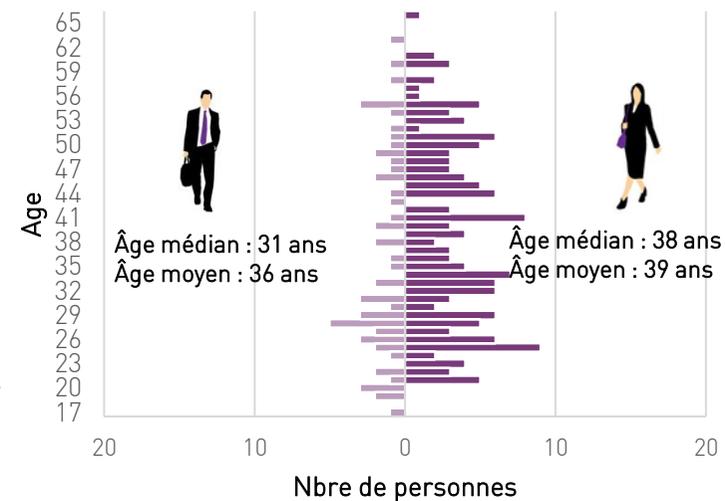
Personnel BIATSS Contractuel - Cat. A



Personnel BIATSS Contractuel - Cat. B



Personnel BIATSS Contractuel - Cat. C

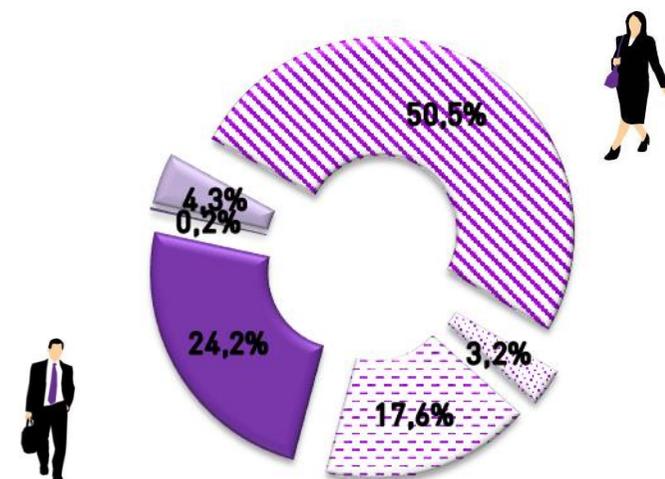


E. Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail (hors contractuels étudiants)

Temps de travail		Cat A		Cat B		Cat C		Total général	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
CDI	Temps plein	12	16	4	8	9	17	66	
	Temps partiel	de 90% à moins de 100 %						1	1
		de 80% à moins de 90 %	1	2		1		3	7
		de 50% à moins de 80%		1					1
		moins de 50%							0
	Temps incomplet	de 90% à moins de 100 %				1		1	2
		de 80% à moins de 90 %		1				1	2
		de 50% à moins de 80%	2	3		2	1	6	14
		moins de 50%		4					4
	Total CDI		15	27	4	12	10	29	97
CDD	Temps plein	37	78	11	29	34	75	264	
	Temps partiel	de 90% à moins de 100 %						2	2
		de 80% à moins de 90 %		1				2	3
		de 50% à moins de 80%						1	1
		moins de 50%							0
	Temps incomplet	de 90% à moins de 100 %							0
		de 80% à moins de 90 %							0
		de 50% à moins de 80%	1	10	3	2	11	42	69
		moins de 50%		3			1	2	6
	Total CDD		38	92	14	31	46	124	345
TOTAL		53	119	18	43	56	153	442	

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

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

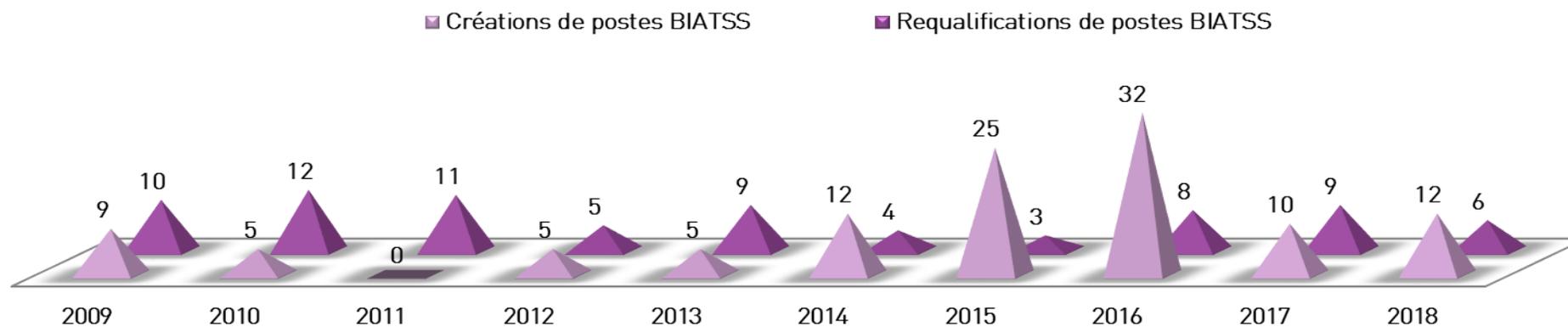


Pour info...

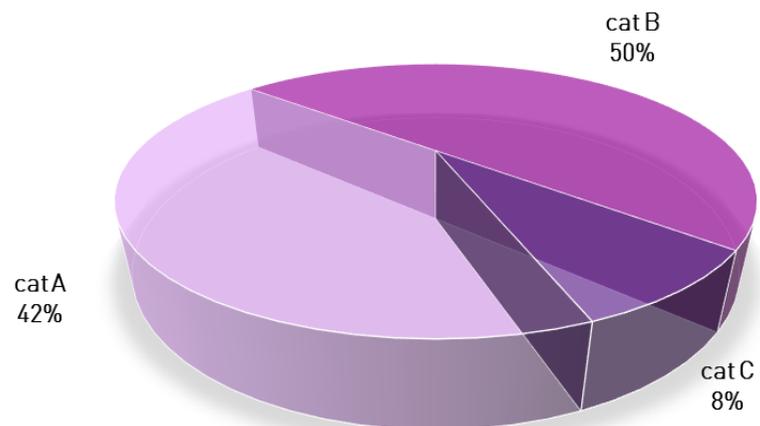
Temps partiel : Un agent à temps partiel choisit de l'être sur une période donnée. Il peut décider de reprendre ses fonctions à 100 %.

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

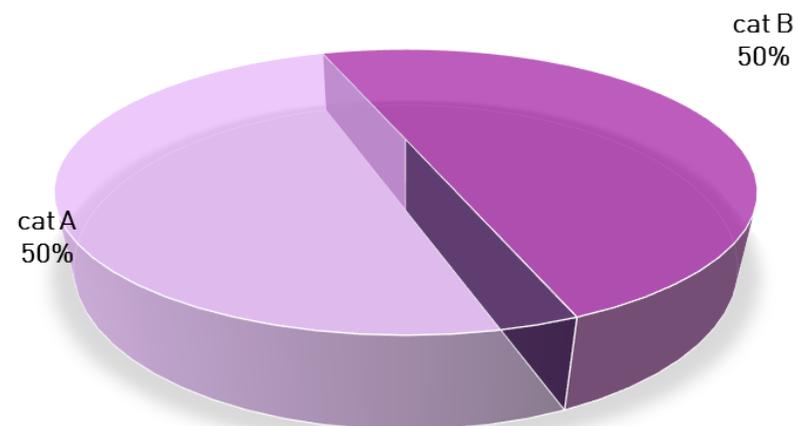
IV. BILAN DES CREATIONS ET DES REQUALIFICATIONS DES POSTES DE BIATSS



Créations de postes BIATSS



Requalifications de postes BIATSS



V. MOUVEMENTS DES PERSONNELS BIATSS

Pour info...

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

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

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

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

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

A. Promotion des personnels ITRF par catégorie

	LISTE D'APTITUDE ITRF							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	151	140	33	47	7	7	2	3
Catégorie B	89	269	18	68	0	9	0	6
TOTAL	240	409	51	115	7	16	2	9

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps

	CONCOURS (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS			CONCOURS SAUVADET		
	ADMIS			ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	2	6	8	1		1			0
Catégorie B	6	9	15	1	3	4		1	1
Catégorie C	2	7	9			0			0
TOTAL	10	22	32	2	3	5	0	1	1

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

Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade

	TABLEAU D'AVANCEMENT ITRF							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	43	29	20	14	11	10	8	6
Catégorie B	44	43	8	18	3	11	0	7
Catégorie C	74	189	22	80	5	16	2	14
TOTAL	161	261	50	112	19	37	10	27

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

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps

	LISTE D'APTITUDE AENES et Médico-sociaux							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	6	31	1	8	1	3	1	0
Catégorie B	11	107	5	29	1	3	0	1
TOTAL	17	138	6	37	2	6	1	1

	CONCOURS (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS			CONCOURS SAUVADET		
	ADMIS			ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A			0	1		1			0
Catégorie B		1	1		1	1			0
Catégorie C	3	4	7			0			0
TOTAL	3	5	8	1	1	2	0	0	0

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

Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade

	TABLEAU D'AVANCEMENT AENES et Médico-sociaux							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	1							
Catégorie B	15	122	15	122	15	122	1	3
Catégorie C	4	20	4	20	4	20	1	6
TOTAL	20	142	19	142	19	142	2	9

C. Promotion des personnels de Bibliothèque par catégorie

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps	LISTE D'APTITUDE BIBLIOTHEQUE							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	5	18	1	3	1	3	1	0
Catégorie B	4	11	1	1	1	1	0	1
TOTAL	9	29	2	4	2	4	1	1

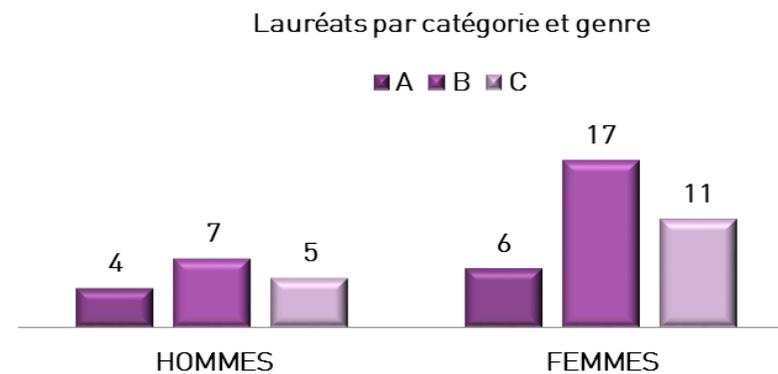
	CONCOURS (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS			CONCOURS SAUVADET		
	ADMIS			ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A			0			0			0
Catégorie B			0		2	2			0
Catégorie C			0			0			0
TOTAL	0	0	0	0	2	2	0	0	0

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

Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade	TABLEAU D'AVANCEMENT BIBLIOTHEQUE							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	1	2	1	1	1	1	0	0
Catégorie B	2	4	1	2	1	2	0	0
Catégorie C	3	9	1	3	1	3	0	1
TOTAL	6	15	3	6	3	6	0	1

D. Réussites aux concours et examens professionnels des personnels UCBL

Catégorie ou statut des personnels UCBL ayant réussi un concours à l'UCBL	Catégorie du concours ou examen professionnel obtenu			
	A	B	C	TOTAL
Fonctionnaires	6	15	3	24
Catégorie A	4		1	5
Catégorie B	2	8	1	11
Catégorie C		7	1	8
Contractuels	4	9	13	26
TOTAL	10	24	16	50



De plus, 8 personnes hors UCBL ont réussi au concours dans l'établissement

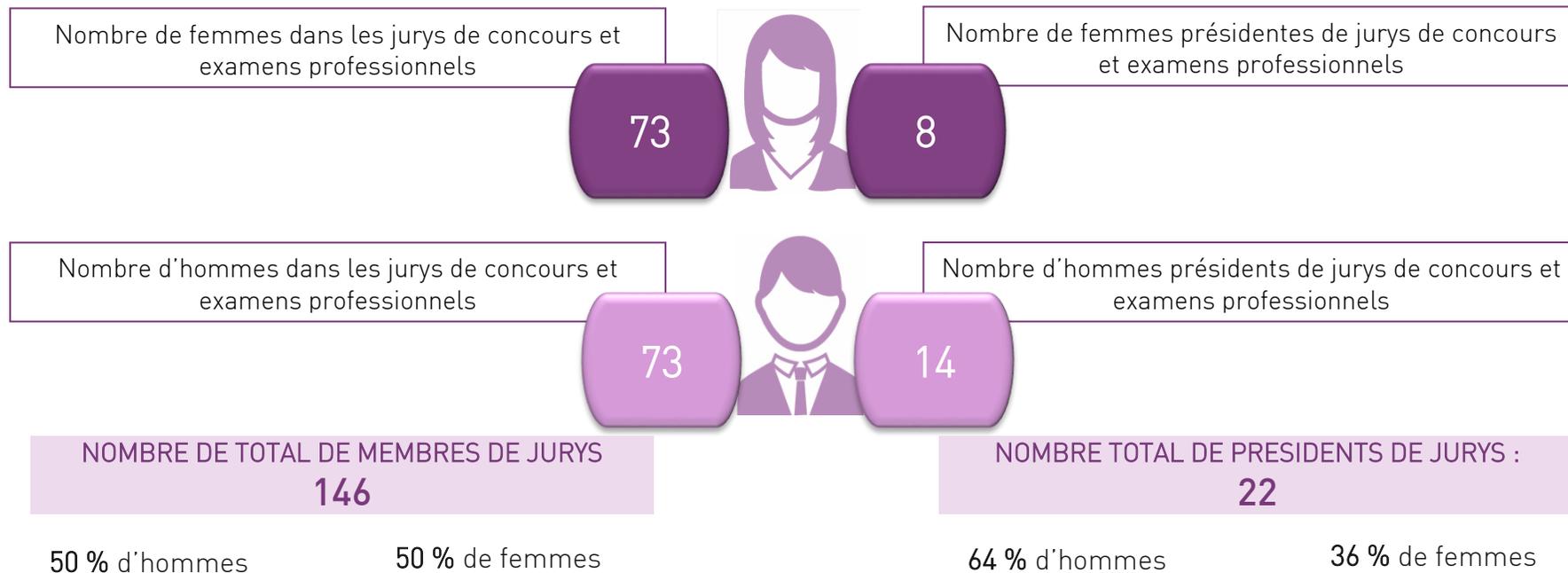
E. Titularisations suite à un contrat PACTE ou à un contrat réservé au titre du handicap [article 27 II de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984]

	HOMMES	FEMMES
Catégorie A		
Catégorie B		2
Catégorie C	4	4
TOTAL	4	6

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

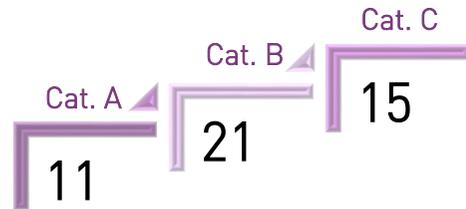
	BAP A		BAP E		BAP F		BAP G		BAP J		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Inscrits	11	47	176	15	2	1	8	6	7	8	
Présents à l'admissibilité	7	33	176	15	2	1	7	6	7	8	
Admissibles	5	23	73	3	1		4	3	4	1	
Présents à l'admission	5	22	Épreuves d'admission gérés par les centres affectataires			1		4	3	4	1
Admis sur Liste principale		6				1		2	1	1	1
Admis sur Liste complémentaire	1	7									

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

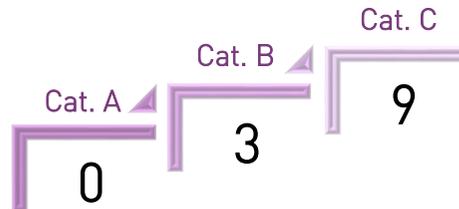


H. Campagne d'emploi

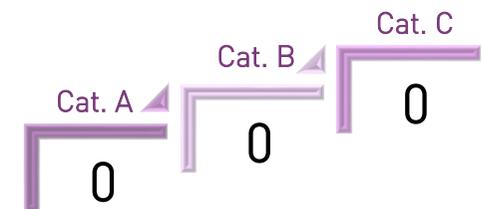
NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU CONCOURS



ITRF

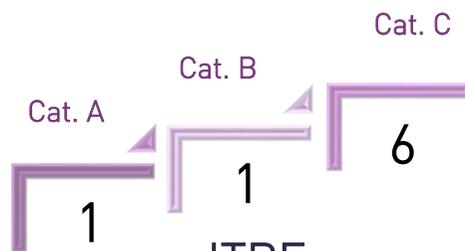


AENES

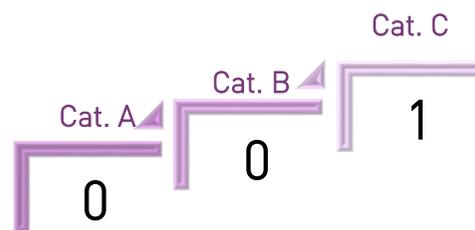


BIBLIOTHEQUE

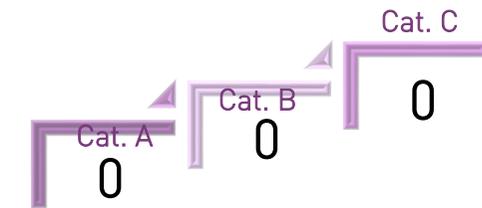
DONT NOMBRE DE CONCOURS INFRUCTUEUX



ITRF

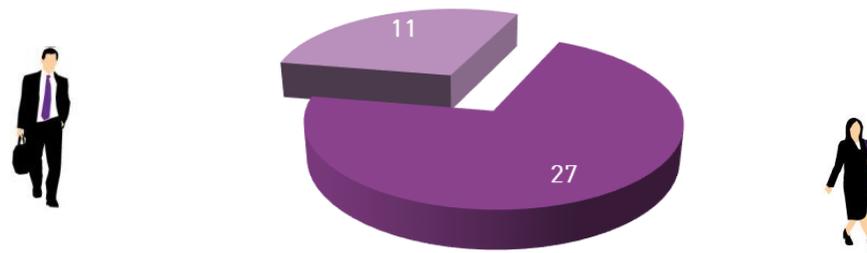


AENES



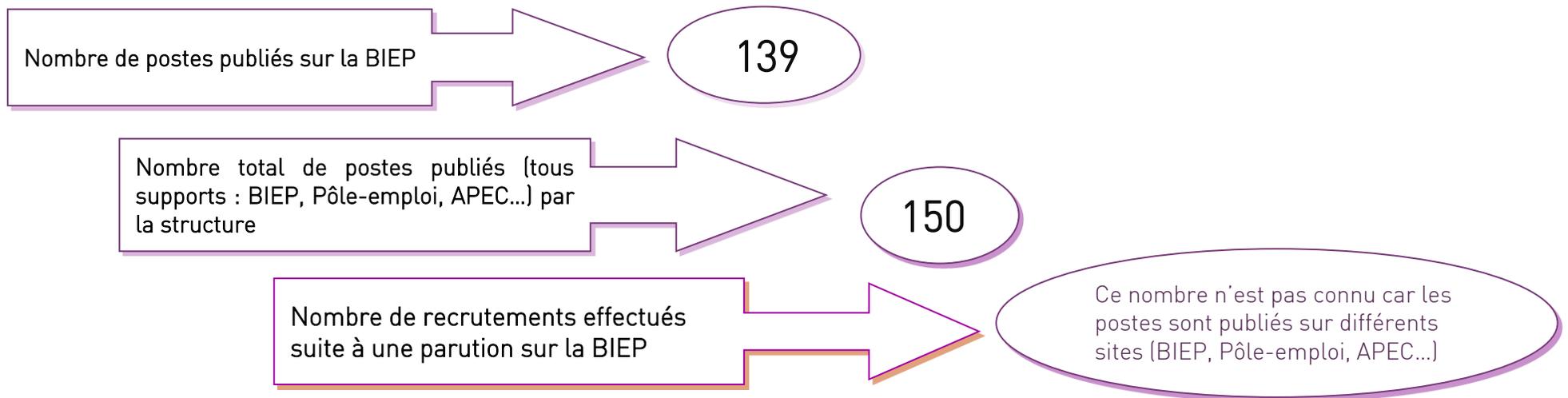
BIBLIOTHEQUE

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



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

J. Mobilité



Pour Info...

La Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) est un espace destiné à la mise en ligne des emplois vacants proposés à la candidature externe par l'ensemble des recruteurs publics afin de favoriser la mobilité des agents. Il est remplacé par le site de la Place de l'Emploi Public. Ce site propose des offres d'emplois publiées par les employeurs des Fonctions Publiques d'Etat, Territoriale et Hospitalière.

1) Répartition des mobilités des fonctionnaires

CORPS DES ITRF	DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
	Départs par mutation	1	1		2	3	3		6	8
	Départs en retraite	2		4	6	2	3	8	13	19
	Départs par concours				0				0	0
Autres départs										
	Décès		2		2			1	1	3
	Démission et abandon de poste				0			1	1	1
	Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres	1			1			1	1	2
	Congé parental				0			1	1	1
	Départs par Détachement	1		1	2	1	1	2	4	6
	Départs fin de Détachement				0	1			1	1
	Disponibilité	2		2	4			3	3	7
	TOTAL DEPARTS	7	3	7	17	7	7	17	31	48

	ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
	Arrivées par mutation				0	1	3	2	6	6
	Arrivées par détachement	1			1	1		1	2	3
	Arrivées par concours	2	5	4	11	6	10	8	24	35
	Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE				0				0	0
Autres arrivées										
	Après un congé parental				0				0	0
	Retour de détachement		1	1	2				0	2
	Après une disponibilité			2	2	1			1	3
	TOTAL ARRIVEES	3	6	7	16	9	13	11	33	49
	SOLDE (total arrivées - total départs)	-4	3	0	-1	2	6	-6	2	-1

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

**CORPS DES AENES
+ MEDICO SOCIAUX**

DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
Départs par mutation				0	1		6	7	7
Départs en retraite				0		2	3	5	5
Départs par concours				0			1	1	1
Autres départs									
Décès				0		1		1	1
Démission et abandon de poste				0				0	0
Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres				0				0	0
Congé parental				0			2	2	2
Départs par Détachement			1	1	1	4	9	14	15
Départs fin de Détachement				0	3			3	3
Disponibilité				0	1	1		2	2
TOTAL DEPARTS	0	0	1	1	6	8	21	35	36

ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
Arrivées par mutation	1			1	1	1	3	5	6
Arrivées par détachement	2			2	1		1	2	4
Arrivées par concours		1	3	4		2	4	6	10
Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE				0				0	0
Autres arrivées									
Après un congé parental				0			1	1	1
Retour de détachement				0				0	0
Après une disponibilité				0				0	0
TOTAL ARRIVEES	3	1	3	7	2	3	9	14	21
SOLDE (total arrivées - total départs)	3	1	2	6	-4	-5	-12	-21	-15

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

CORPS DES BIBLIOTHEQUES	DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
	Départs par mutation				0		2		2	2
	Départs en retraite			1	1	1			1	2
	Départs par concours				0				0	0
Autres départs										
	Décès				0				0	0
	Démission et abandon de poste				0				0	0
	Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres				0				0	0
	Congé parental				0				0	0
	Départs par Détachement				0		1		1	1
	Départs fin de Détachement				0				0	0
	Disponibilité				0			1	1	1
	TOTAL DEPARTS	0	0	1	1	1	3	1	5	6

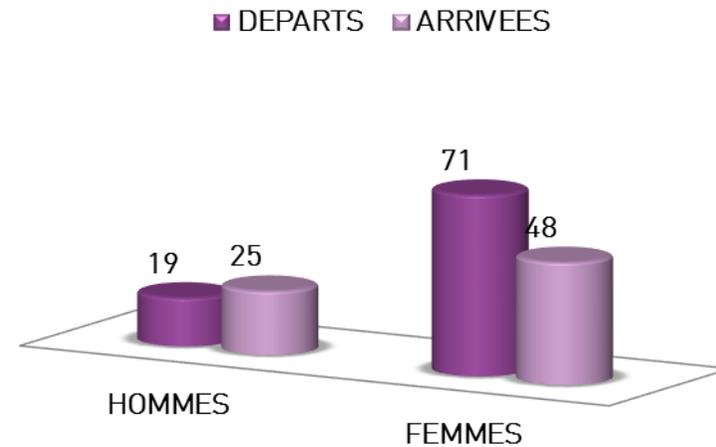
CORPS DES BIBLIOTHEQUES	ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
	Arrivées par mutation		1	1	2				0	2
	Arrivées par détachement				0				0	0
	Arrivées par concours				0				0	0
	Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE				0				0	0
Autres arrivées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

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

Evolution des entrées et sorties des BIATSS fonctionnaires



Répartition des départs et des arrivées des BIATSS fonctionnaires par genre



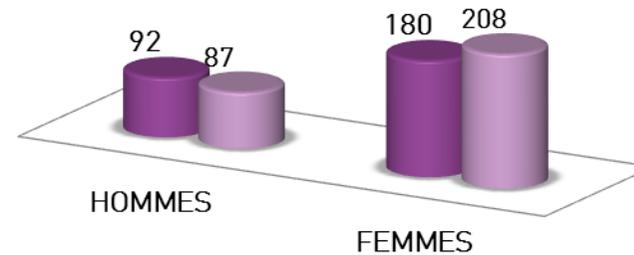
2) Répartition des mobilités des BIATSS contractuels

DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
Fin de contrat ou de mission	13	5	15	33	19	9	35	63	96
Non renouvellement suite à la fin d'un contrat (arrêt du financement ou disparition du support)	3	2	6	11	6	1	6	13	24
Non renouvellement suite à la demande de l'agent	4	2	2	8	10	3	12	25	33
Non renouvellement suite à l'application de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (art. 6 quinquies et 6 sexies) limitant la durée d'emploi		3	3	6	1	2	7	10	16
Démission	2	2	4	8	9	6	19	34	42
Non renouvellement suite à la décision de l'établissement (insuffisance professionnelle)			5	5	3		4	7	12
Fin de CDD pendant la période d'essai				0			1	1	1
Licenciement en cours de contrat		1	3	4		1	2	3	7
Titularisation dans l'établissement	1	4	4	9	4	7	5	16	25
Départ suite à la réussite d'un concours hors établissement*		1	1	2		1	3	4	6
Retraite				0				0	0
Inaptitude définitive				0				0	0
Décès				0				0	0
Départ temporaire pour congé pour mobilité, pour création d'entreprise				0				0	0
Congé pour évènement familiaux supérieur à 6 mois				0				0	0
TOTAL DEPARTS	23	20	43	86	52	30	94	176	262

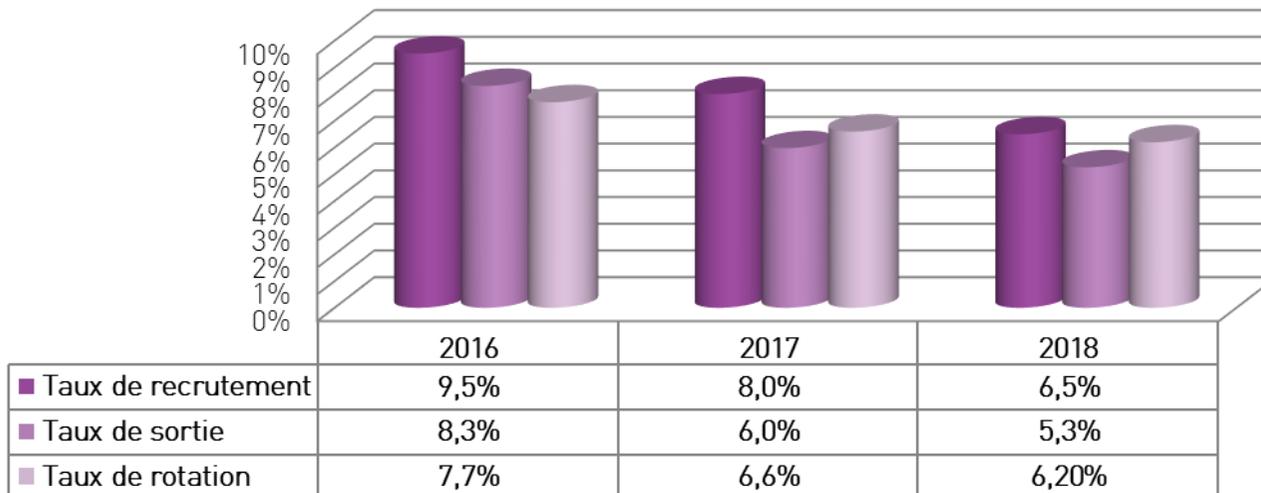
ARRIVEES		Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
Agents contractuels recrutés sur des emplois permanents	Art. 4 -alinéa 1 de la loi 84-16 : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes				0	2	1		3	3
	Art. 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	24			24	51	1		52	76
	Art. 6 de la loi 84-16 : pour les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %	1		7	8	8	1	10	19	27
	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			2	2	2
	Art. L953-3-1 du code de l'éducation : pour occuper des fonctions techniques ou administratives dans le cadre de la mission de formation continue				0				0	0
	Art. L954-3 du code de l'éducation : pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A				0	2			2	2
	Art. 3, 4 et 5 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 : PACTE				0				0	0
Agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires	Art. 6 quater de la loi 84-16 : "pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels"	1	2	15	18	4	4	33	41	59
	Art. 6 quinques de la loi 84-16 : "pour faire face à une vacance temporaire d'emploi"	2	7	3	12	7	6	24	37	49
	Art. 6 sexies de la loi 84-16 : "pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité "	1	10	7	18	4	11	30	45	63
Contrats de droit privé	Art. L6211-1 du code du travail : Apprenti	2		2	4			1	1	5
	Art. L5134-19-1 du code du travail : contrat unique d'insertion			3	3			6	6	9
TOTAL ARRIVEES		31	19	37	87	78	24	106	208	295

■ DEPARTS ■ ARRIVEES

Répartition des départs et des arrivées des BIATSS contractuels par genre



3) Indicateurs de mobilité externe des personnels BIATSS fonctionnaires



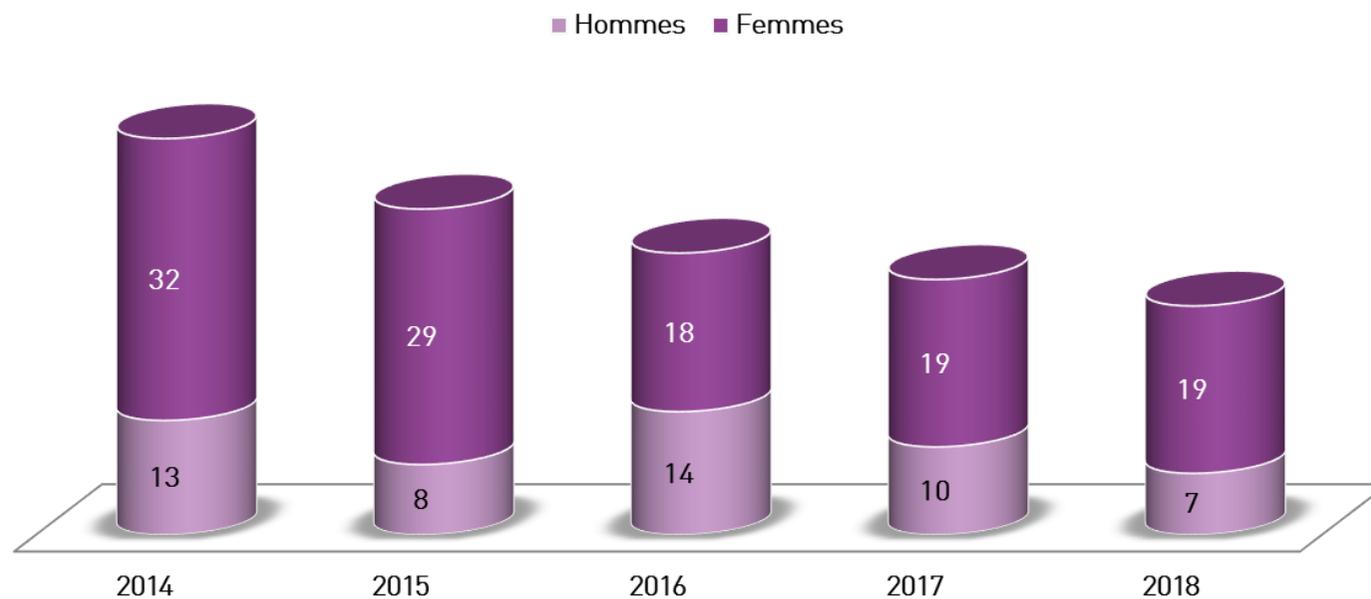
Rappel...

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

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

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

4) Evolution des départs en retraite



2018- AGE MOYEN DU DEPART EN RETRAITE DES PERSONNELS BIATSS

62,42 ans

VI. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

2) Télétravail

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

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

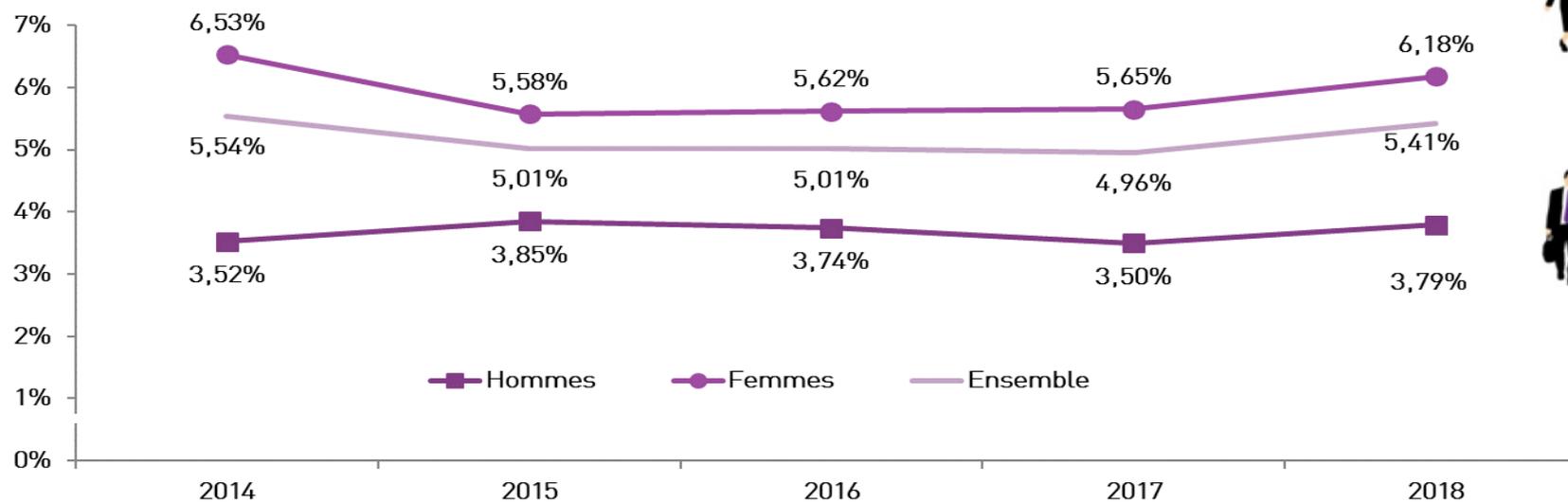
49 agents ont bénéficié de cette organisation de travail en 2018.



	Hommes			Femmes		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Fonctionnaires	19	1	1	11	2	11
Contractuels en CDI	1			1	1	1

VII. CONGES ET CET DES PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS

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



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

Absences	Nbre de jours	Nbre de pers.	Nbre jours moyen/pers.
Congé longue durée	3 295	16	206
Congé longue maladie	5 283	16	330
Congé maladie ordinaire	19 953	705	28
Congé grave maladie	483	2	242
Accidents de travail	563	26	22
Accidents de trajet	568	12	47
Maladie professionnelle	416	3	139
Disponibilité d'office	91	1	91

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

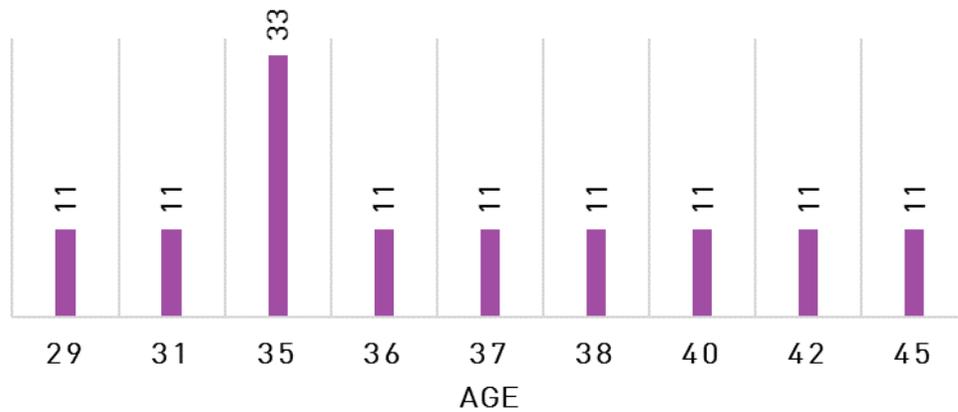
Congés	Tranche d'Age	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL			
		H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Congé longue durée	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans			0		167		167				0		167	0	167	
	50 ans et +	582		582		730	365	1 095		184	1 267	1 451		1 496	1 632	3 128	
	Total	582	0	582	10,2%	897	365	1 262	20,4%	184	1 267	1 451	6,4%	1 663	1 632	3 295	10%
Congé longue maladie	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans		351	351		365		365		117	943	1 060		482	1 294	1 776	
	50 ans et +	113	604	717				0		122	2 668	2 790		235	3 272	3 507	
	Total	113	955	1 068	18,6%	365	0	365	5,9%	239	3 611	3 850	17,0%	717	4 566	5 283	15%
Congé maladie ordinaire	- de 30 ans	48	275	323		14	104	118		137	702	839		199	1 081	1 280	
	30 à 49 ans	500	910	1 410		364	1 503	1 867		1 724	5 088	6 812		2 588	7 501	10 089	
	50 ans et +	276	362	638		269	1 101	1 370		1 535	5 041	6 576		2 080	6 504	8 584	
	Total	824	1 547	2 371	41,4%	647	2 708	3 355	54,2%	3 396	10 831	14 227	62,7%	4 867	15 086	19 953	58%
Congé grave maladie	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans			0				0		123	360	483		123	360	483	
	50 ans et +			0				0				0		0	0	0	
	Total	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	123	360	483	2,1%	123	360	483	1%
Congé de maternité	- de 30 ans		409	409			110	110			106	106		0	625	625	
	30 à 49 ans		1 138	1 138			801	801			1 271	1 271		0	3 210	3 210	
	50 ans et +			0				0				0		0	0	0	
	Total	0	1 547	1 547	27,0%	0	911	911	14,7%	0	1 377	1 377	6,1%	0	3 835	3 835	11%
Congé d'adoption	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans			0				0				0		0	0	0	
	50 ans et +			0				0				0		0	0	0	
	Total	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0%
Congé de paternité/accueil de l'enfant*	- de 30 ans			0				0		11		11		11	0	11	
	30 à 49 ans	77		77		11		11		22		22		110	0	110	
	50 ans et +			0				0				0		0	0	0	
	Total	77	0	77	1,3%	11	0	11	0,2%	33	0	33	0,1%	121	0	121	0%

Congés	Tranche d'Age	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL			
		H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Accidents de travail	- de 30 ans			0				0		10		10		10	0	10	
	30 à 49 ans	10	15	25			18	18		48	186	234		58	219	277	
	50 ans et +			0		3		3		88	185	273		91	185	276	
	Total	10	15	25	0,4%	3	18	21	0,3%	146	371	517	2,3%	159	404	563	2%
Accidents de trajet	- de 30 ans			0		8		8			153	153		8	153	161	
	30 à 49 ans		12	12		92	24	116				0		92	36	128	
	50 ans et +	2		2			137	137			140	140		2	277	279	
	Total	2	12	14	0,2%	100	161	261	4,2%	0	293	293	1,3%	102	466	568	2%
Maladie professionnelle	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans		47	47				0				0		0	47	47	
	50 ans et +			0				0			369	369		0	369	369	
	Total	0	47	47	0,8%	0	0	0	0,0%	0	369	369	1,6%	0	416	416	1%
Disponibilité d'office	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans			0				0				0		0	0	0	
	50 ans et +			0				0			91	91		0	91	91	
	Total	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	91	91	0,4%	0	91	91	0%
TOTAL		1 608	4 123	5 731	100%	2 023	4 163	6 186	100%	4 121	18 570	22 691	100%	7 752	26 856	34 608	100%

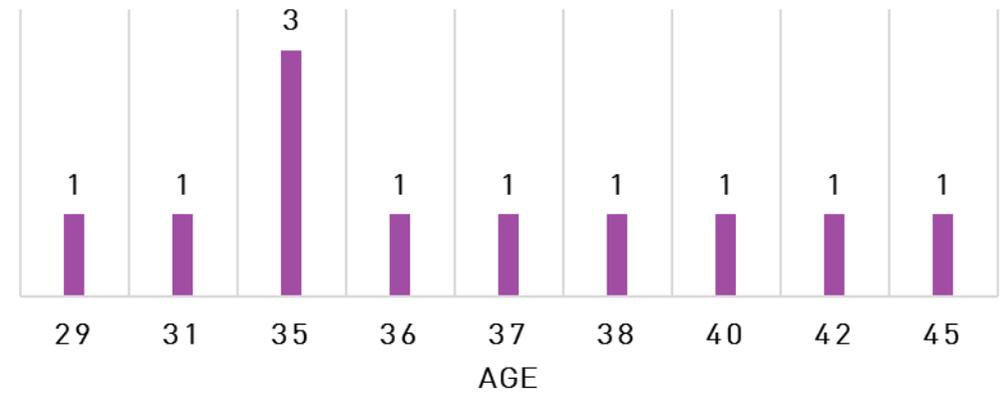
* Tous les jours théoriques ont été utilisés

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

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



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



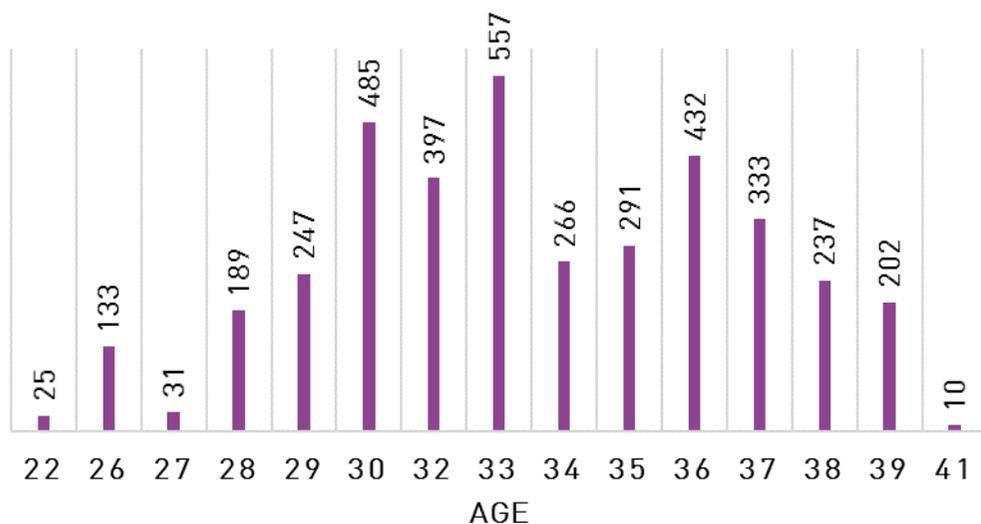
Nombre de jours pris en moyenne par agent
en comparaison du nombre de jours théoriques

Cat A : 77 j
Cat B : 11 j
Cat C : 33 j

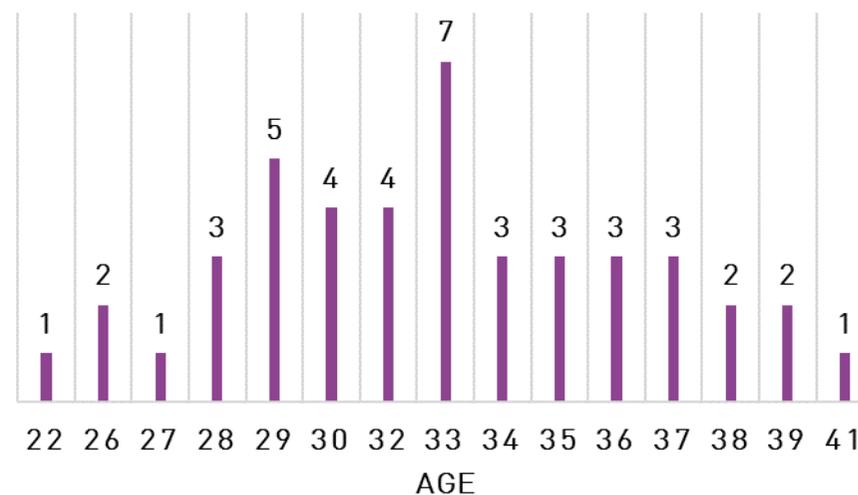


E. Congés maternité et d'adoption (en nombre de jours et d'agents)

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



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



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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agents ayant des congés d'une durée ≥ 6 mois (congé parental, d'adoption)		1				6
Mise en disponibilité pour accompagnement d'une personne en fin de vie, en situation de dépendance ou convenances personnelles	1			1		1
Actions d'accompagnement des agents partant en congé parental	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2018					
Entretiens des agents avant et au retour de disponibilité	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2018					

G. Le Compte Epargne Temps

Pour Info...

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Nombre total d'agents ayant un CET	120	133	67	138	66	283	807
Nombre moyen de jours en stock	21,42	18,86	16,34	15,29	12,52	13,47	16,01
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	2	8	6	16	11	26	69
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans un CET dans l'année	71	76	38	74	33	136	428
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	247,50	90,00	112,00	205,50	86,50	394,00	1 135,50
Nombre de jours de CET indemnisés dans l'année	143	189	14	69	10	97	522
Nombre de jours de CET pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) dans l'année	4	42	20	23	0	10	99

	2017	2018	évolution
Montant brut de l'indemnisation au titre des jours de CET	156 250 €	155 435 €	-1%
Montant brut pris en compte des jours en point RAFP	10 357 €	12 740 €	23%
Total du montant brut dépensé au titre des CET	166 607 €	168 175 €	1%

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

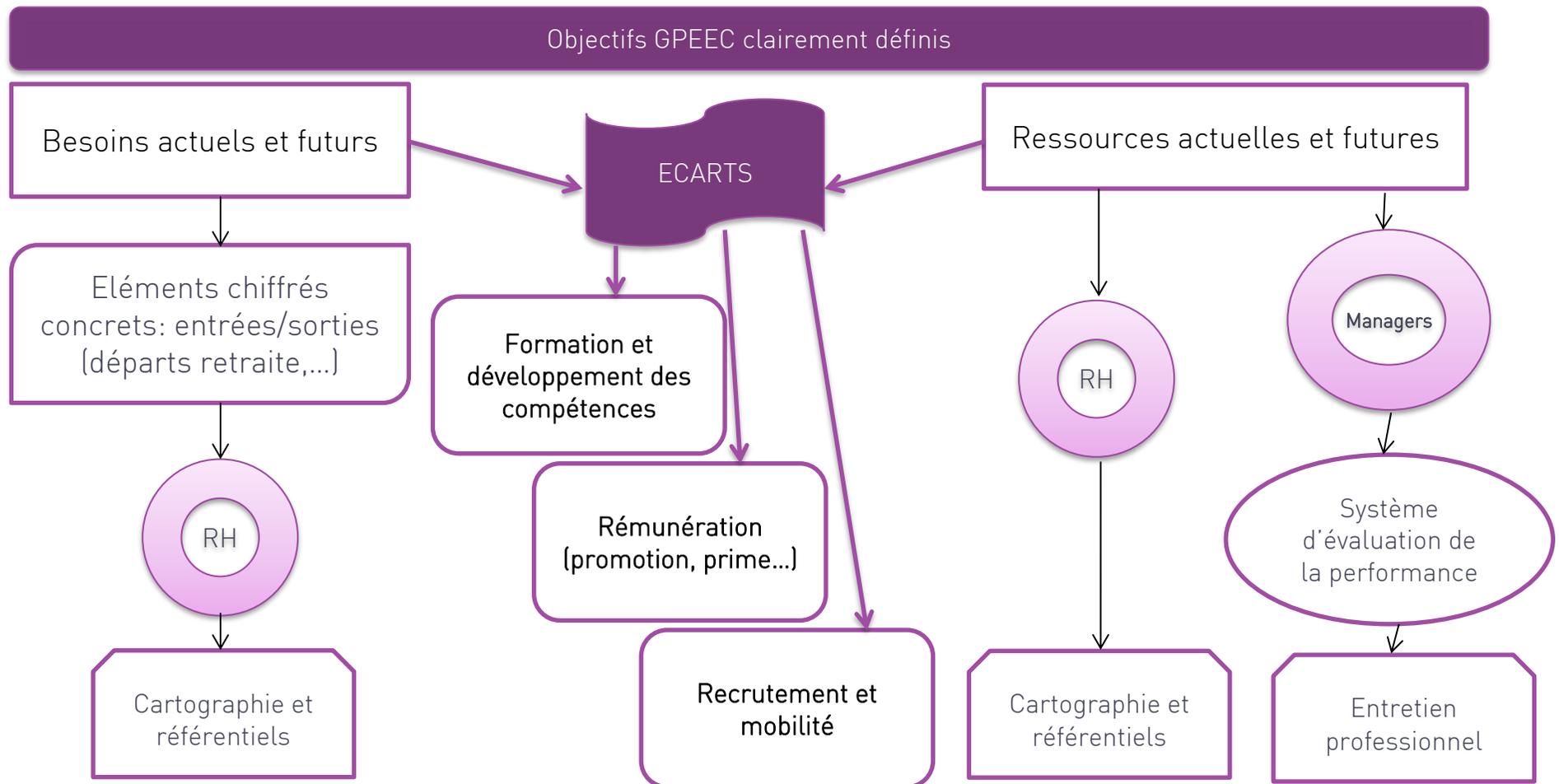
A. Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)?

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

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

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

Le schéma de la GPEEC



B. La GPEEC à l'UCBL

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

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

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

- **Analyse des effectifs :**

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

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

- **Analyse des emplois :**

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

- **Analyse des compétences :**

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

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

Compétences : Détection des compétences rares

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

Mobilité : Etude des besoins en mobilité des agents

D. Entretiens professionnels et fiches de postes

- Fiches de postes :**

	2016 Au 13 juin 2016	2018 Au 14 juin 2018
Fiches de postes attendues	1 793*	1 912**
Fiches de postes référencées dans GECO	1 613 ➤ 89,96% des agents BIATSS ont une fiche de poste	1 678 ➤ Soit 87,76% des agents BIATSS ont une fiche de poste

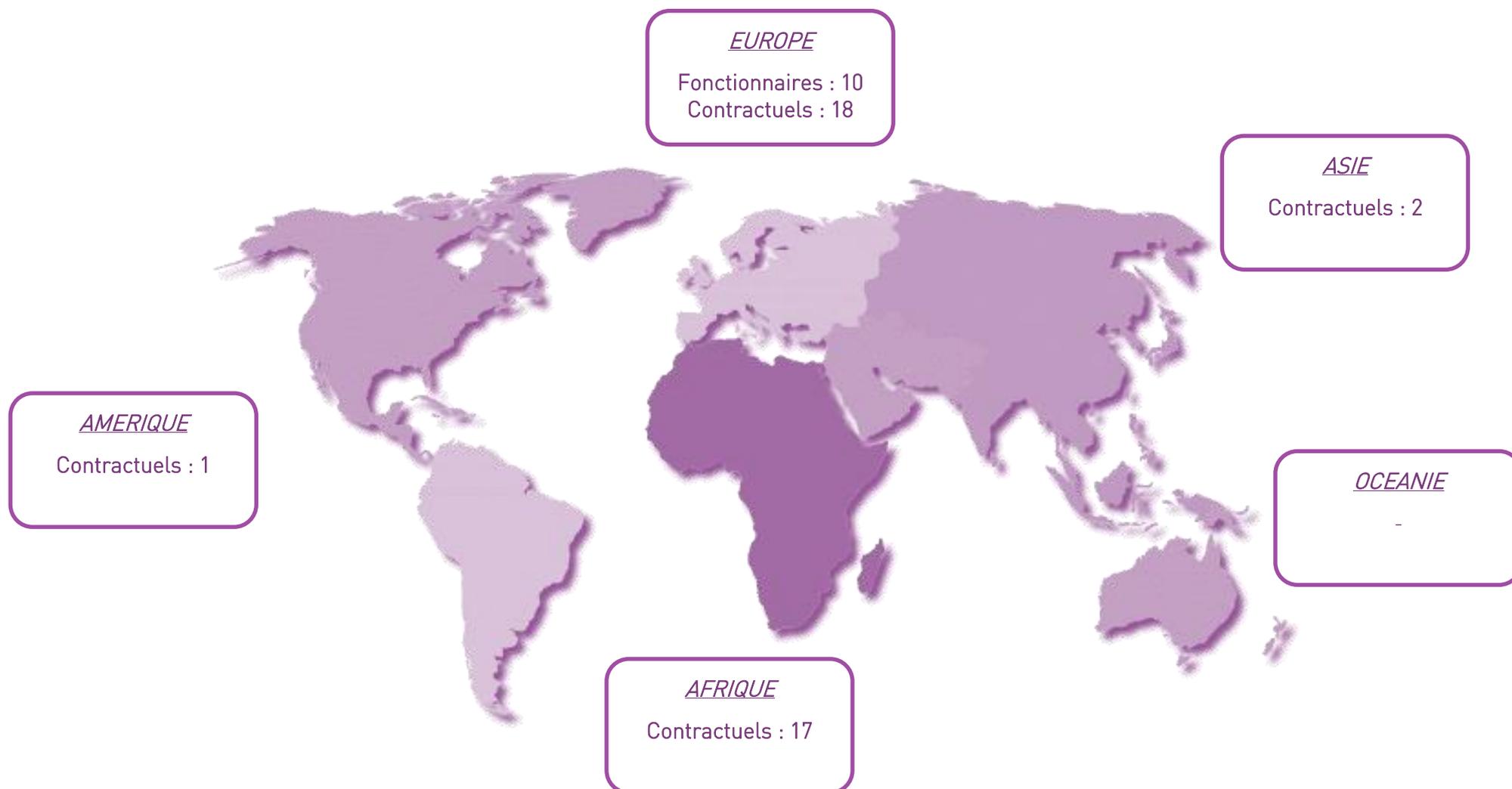
* 1707 BIATSS fonctionnaires et contractuels (CDI+CDD) + 86 BIATSS contractuels BIATSS sur financement de recherche

** 1739 BIATSS fonctionnaires et contractuels (CDI+CDD) + 173 BIATSS contractuels BIATSS sur financement de recherche

- Entretiens professionnels :**

	2016 Au 13 juin 2016	2018 Au 14 juin 2018
Entretiens attendus	1 613	1 678
Entretiens professionnels débutés	1 483 Soit 91,94%	1 530 Soit 91,18%
Entretiens professionnels validés	1 466 ➤ 90,89% des agents BIATSS qui ont une fiche de poste ont un entretien professionnel validé	1 475 ➤ 87,90% des agents BIATSS qui ont une fiche de poste ont un entretien professionnel validé

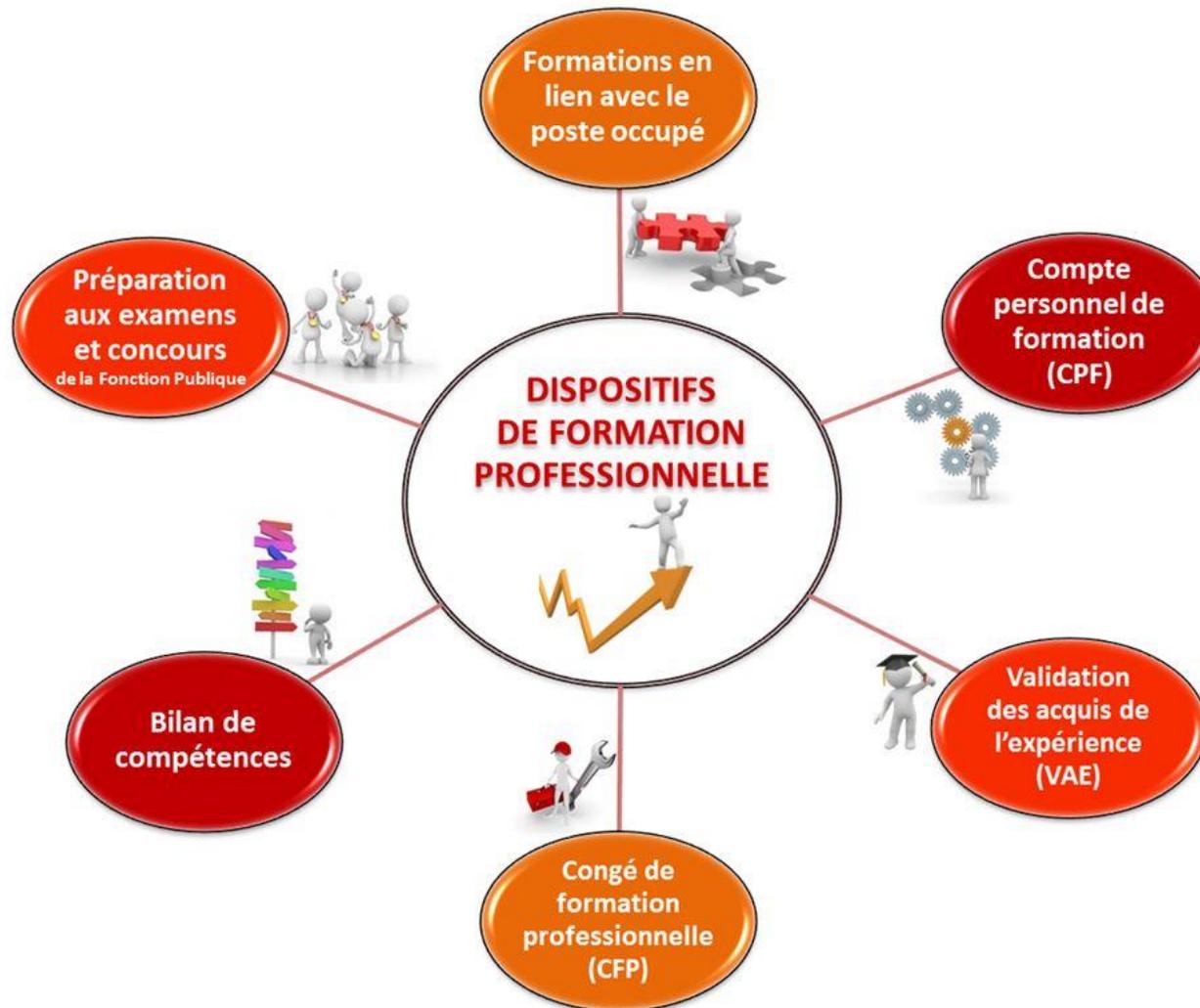
IX. PERSONNEL BIATSS DE NATIONALITES ETRANGERES





LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS



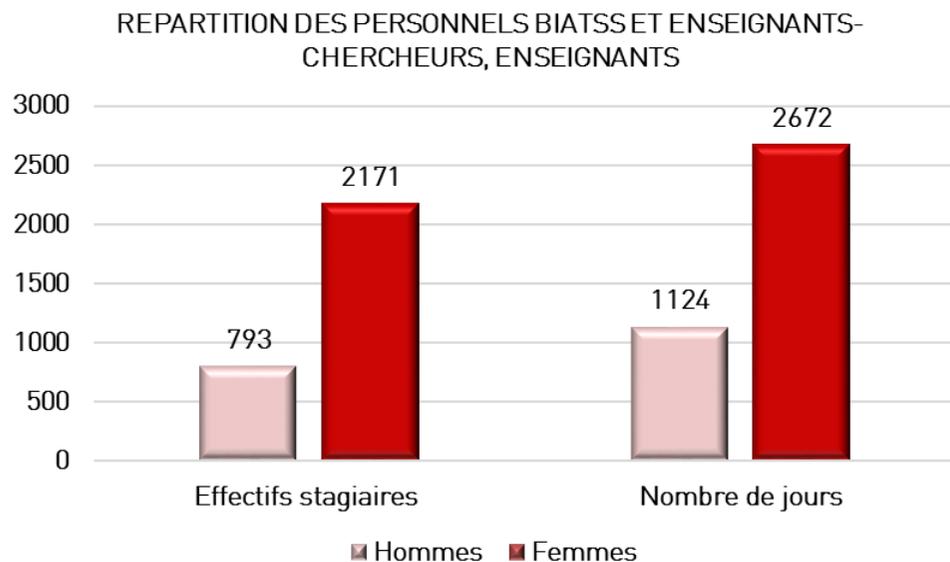
I. NOMBRE ET PROPORTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CERCHEURS, ENSEIGNANTS ET BIATSS AYANT BENEFICIE D'AU MOINS 3 JOURS DE FORMATION

	2016				2017				2018			
	nombre d'agents			% par rapport à l'effectif total	nombre d'agents			% par rapport à l'effectif total	nombre d'agents			% par rapport à l'effectif total
	H	F	Total		H	F	Total		H	F	Total	
Enseignants-chercheurs, enseignants	13	19	32	1,2%	29	35	64	2,3%	14	16	30	1,1%
BIATSS	111	323	434	24,5%	108	323	431	24,4%	105	342	447	25,6%
Dont BIATSS Catégorie A	47	78	125	25,3%	37	89	126	25,7%	25	84	109	21,0%
Dont BIATSS Catégorie B	27	95	122	31,9%	29	89	118	30,3%	29	86	115	30,2%
Dont BIATSS Catégorie C	37	150	187	21,0%	42	145	187	21,2%	51	172	223	26,3%
TOTAL	124	342	466	10,3%	137	358	495	10,9%	119	358	477	10,4%

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

Catégorie	2016			2017			2018					
	A	B	C	A	B	C	Hommes			Femmes		
							A	B	C	A	B	C
AENES	38%	46%	21%	43%	34%	21%	0%	29%	48%	58%	53%	30%
ITRF	26%	27%	13%	21%	29%	16%	12%	16%	14%	28%	22%	21%
Bibliothèques	72%	71%	50%	70%	52%	27%	40%	50%	14%	89%	56%	54%
Médical et Social	13%			43%						33%	0%	
Non titulaires	17%	24%	39%	23%	24%	33%	11%	50%	36%	13%	44%	34%
TOTAL	26%	32%	22%	26%	30%	21%	12%	23%	23%	28%	34%	27%

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



Pour Info...

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

A. Répartition des personnels BIATSS



Nombre moyen de jours de formations par agents ayant suivi une formation : **3,15**

	Fonctionnaires												Contractuels											
	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Effectifs stagiaires (1)	106	334	440	14,8%	122	387	509	17,2%	195	710	905	30,5%	32	110	142	4,8%	49	108	157	5,3%	111	319	430	14,5%
Effectifs agents formés	74	120	194	14,6%	49	150	199	15,0%	95	307	402	30,3%	19	56	75	5,7%	18	32	50	3,8%	40	123	163	12,3%
Nombre de jours	181,7	531	712,7	18,8%	227,4	548,3	775,7	20,4%	277,1	874,2	1151,3	30,3%	41	126,5	167,5	4,4%	65,5	15,5	81,0	2,1%	164	363,9	527,85	13,9%

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

B. Répartition des personnels enseignants-chercheurs, enseignants



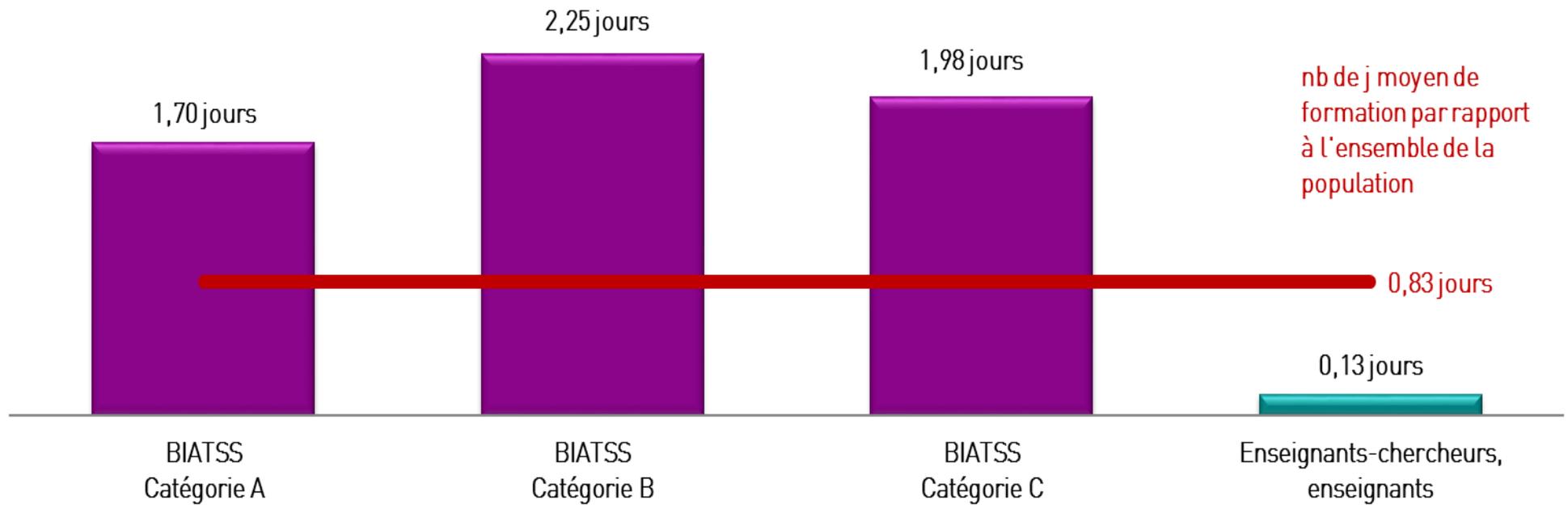
Nombre moyen de jours de formations par agents ayant suivi une formation : **1,56**

	Fonctionnaires				Contractuels			
	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Effectifs stagiaires ⁽¹⁾	177	199	376	12,7%	1	4	5	0,2%
Effectifs agents formés ⁽¹⁾	104	136	240	18,1%	1	3	4	0,3%
Nombre de jours	165,7	208,9	374,60	9,9%	2	4,3	6,3	0,2%

IV. PART DES AGENTS FORMES PAR RAPPORT AUX EFFECTIFS GLOBAUX

	nombre d'agents formés			effectifs globaux			% agents formés/effectifs		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
BIATSS	295	788	1 083	560	1 187	1 747	52,68%	66,39%	61,99%
Dont catégorie A	93	176	269	216	302	518	43,06%	58,28%	51,93%
Dont catégorie B	67	182	249	126	255	381	53,17%	71,37%	65,35%
Dont catégorie C	135	430	565	218	630	848	61,93%	68,25%	66,63%
Enseignants-chercheurs, enseignants	105	139	244	1 622	1 205	2 827	6,47%	11,54%	8,63%
TOTAL	400	927	1 327	2 182	2 392	4 574	18,33%	38,75%	29,01%

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



VI. TAUX D'ABSENTEISME DES AGENTS

2018 – TAUX D'ABSENTEISME DES AGENTS INSCRITS

7,32%

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

BIATSS						ENSEIGNANTS	
Hommes			Femmes			Hommes	Femmes
Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C		
123	59	83	126	73	200	1 517	1 066

VIII. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes de CPF	2	5	7
Nombre de CPF accordés	2	3	5
taux de consommation du CPF par rapport à l'effectif total	0,09%	0,13%	0,11%

Pour Info...

Compte Personnel de Formation (CPF)

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

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

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

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

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

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

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

X. LES BILANS DE COMPETENCES

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes de Bilan de compétences	0	2	2
Nombre de bilans de compétences accordés	0	2	2

Pour Info...

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

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

Bilan de compétences

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

XI. CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

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

A. Congé de formation professionnelle des personnels BIATSS

	Fonctionnaires									Contractuels									Total
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Nombre de demandes			0	2	1	3	1		1			0			0			0	4
Nombre de congés acceptés			0	1		1	1		1			0			0			0	2

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

	Fonctionnaires			Contractuels		
	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes		1	1			0
Nombre de congés acceptés			0			0

XII. NOMBRES D'AGENTS EN FORMATION INITIALE STATUTAIRE

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

En 2018, **aucun agent** n'a suivi de formations « adaptation à l'emploi ».

XIII. REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION CONTINUE

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

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

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

	Nombre d'agents						Nombre de jours					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
T1 : adaptation immédiate au poste de travail	152	126	245	405	414	741	191	170	316	509	550	882
T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	10	10	7	27	12	10	20	20	12	44	22	14
T3 : développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications	23	16	29	61	28	63	52	84	89	144	64	85

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

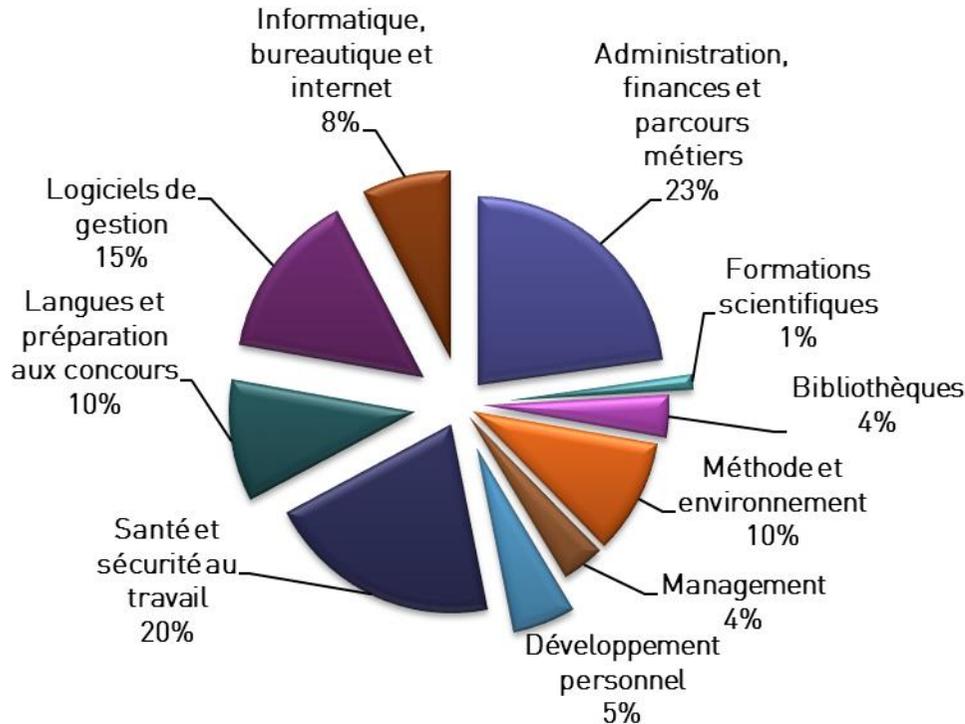
	Nombre d'agents		Nombre de jours	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
T1 : adaptation immédiate au poste de travail	113	122	103	120
T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	1	3	1	10
T3 : développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications	16	18	31	32

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

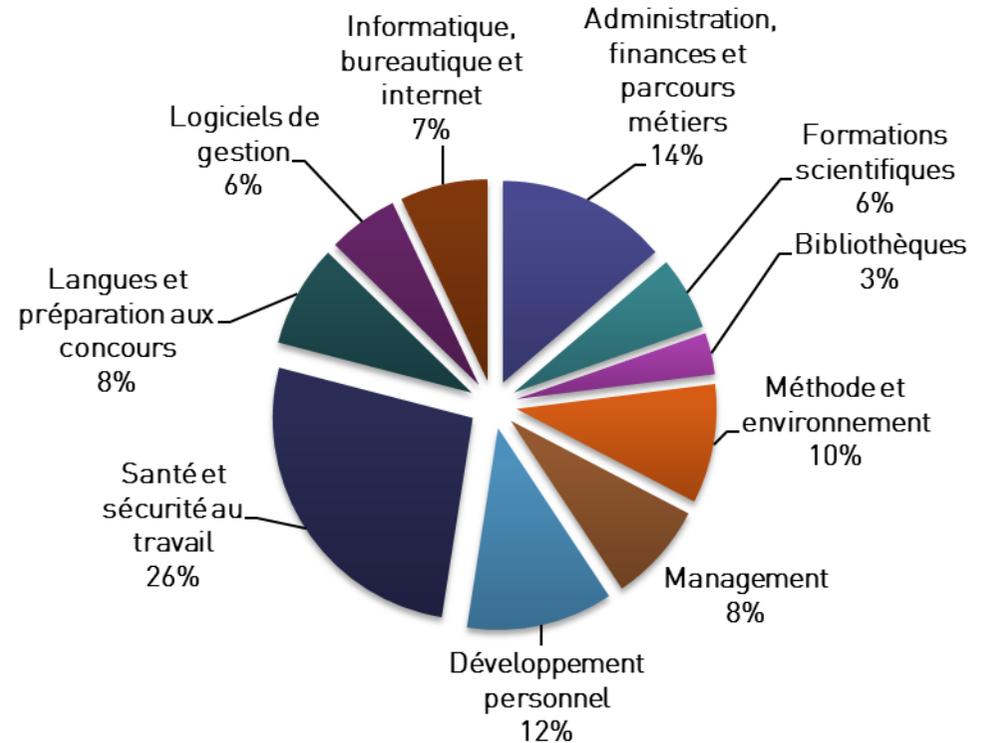


Le budget du service de formation continue des personnels de l'UCBL est de **305 000 €**

Répartition des stagiaires par domaine de formation



Répartition des dépenses par domaine de formation



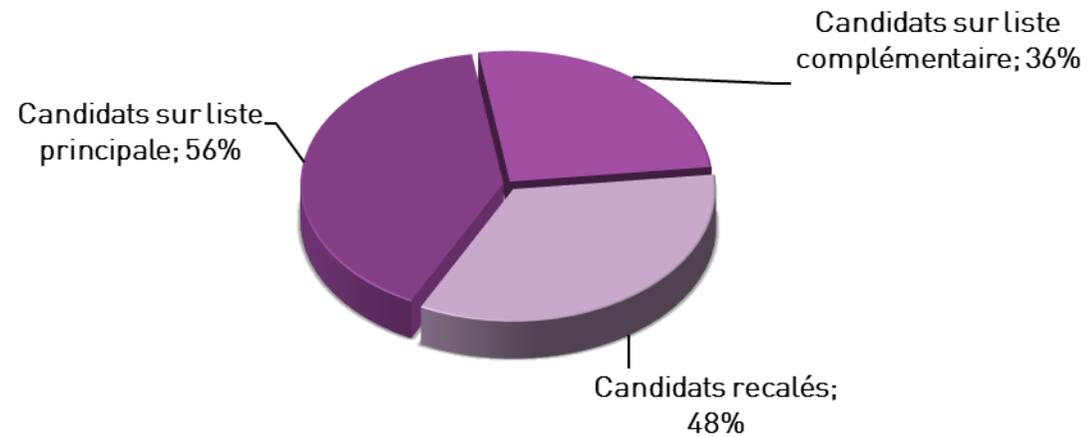
Pour Info...

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

XV. LES ORAUX BLANCS

En 2018, **25** personnes ont participé aux oraux blancs

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



XVI. FORMATIONS ANIMEES PAR DES FORMATEURS INTERNES

Nombre de formations animées par des formateurs internes	88
Nombre de formations proposées à l'UCBL*	205
Taux de formations animées par des formateurs internes par rapport au nombre de formations proposées à l'UCBL*	42,9%

**formations proposées dans le cadre du plan de formation (hors formations externes mutualisées ou no)*



©Eric Le Roux/Communication/UCBL

VIE DES PERSONNELS

VIE DES PERSONNELS

I. SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

A. Nombre de personnels reçus

Agents fonctionnaires	Agents contractuels
248	86

Hommes	Femmes
97	237

Enseignants-chercheurs, enseignants et doctorants	BIATSS
63	271

679 entretiens sur l'année

334 personnes reçues

1 agent peut être reçu plusieurs fois

B. Problématiques rencontrées

Problématique Sociale			Problème Economique	Problème de santé	Problème Professionnel			
Logement	Famille	Accès aux droits			Conflits, conditions de travail	Informations, accès aux droits	Adaptation du poste au handicap	Autres : reprise du travail, mutation...
65	43	55	99	102	103	39	18	11

Un agent peut être concerné par une ou plusieurs problématiques

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

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

A. GEST expert

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

En 2018, il y a eu **28** situations étudiées et **5** situations traitées.

Problème relationnel avec la hiérarchie et/ou les collègues	Conditions de travail	Pathologies psychiques/psychiatriques	Addictions
13	9	9	4

B. GEST Pilote

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

En 2018, il y a eu **1** réunion annuelle.

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

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

En 2018, GRASP s'est réuni **6** fois et a mené **2** actions de sensibilisation auprès des encadrants.

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

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

Prestations	Montant des prestations			Nombre de bénéficiaires		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Enfants handicapés	35 946 €	5 810 €	41 756 €	18	3	21
Secours - aides d'urgence	20 180 €	18 980 €	39 160 €	38	35	73
Prêts sociaux	6 000 €	3 000 €	9 000 €	4	2	6
Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) destinées aux Affections Longue Durée	1 405 €	162 €	1 567 €	15	2	17
ASIU destinées aux <i>Etudes supérieures</i>	8 500,00 €	1 500,00 €	10 000 €	19	2	21
ASIU <i>YOOPIES</i> (Plateforme pour aider les parents à trouver une assistante maternelle, une nounou ou du soutien scolaire)			29 400 €			
ASIU Déménagement	2 850 €	0 €	2 850 €	5		5
BAFA (subvention de la formation destinée aux enfants du personnel UCBL)	750 €	150 €	900 €	5	1	6
Total	75 631 €	29 602 €	134 633 €	104	45	149

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

V. POLITIQUE DE RESTAURATION

- **2** restaurants de personnels sont gérés en délégation de service public sur le SITE DE LA DOUA
- **14** restaurants CROUS accueillent les personnels sur les autres sites de l'UCBL
- **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 **429 906 €** (coût complet de l'aide de l'établissement : subvention + masse salariale + investissement), dont **117 682 €** proviennent de la dotation MESR au titre de la subvention nationale restauration (PIM).

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



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

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

Domaines	Participation UCBL
Subvention d'équilibre CLE	54 000 €
Accueil loisirs CLE	17 749 €
Colonies organisées par le CLE	1 775 €
séjours d'enfants hors CLE	3 013 €
Total	76 537 €

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

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

32 dossiers de demande ont été déposés, 4 nouvelles demandes ont pu être satisfaites.

- **Accueil Loisirs** : 110 dossiers de demande ont été déposés

127 enfants du personnel UCBL ont été accueillis

1 985 journées, 413 demi-journées avec repas, 168 demi-journées sans repas

- **Séjours de vacances** : 15 dossiers de demande ont été déposés

22 enfants du personnel UCBL ont été accueillis

216 journées



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

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

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

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

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

- Places en crèches sur l'agglomération lyonnaise
- Vacances familles en difficultés
- Cartes inter CE
- Chèques sport
- Journées d'accompagnement au départ en retraite : **14** participants sur **2** journées
- Partenariat ASUL (séjours enfants à tarif réduit) **77** familles concernées et **96** enfants accueillis tout au long de l'année ; **15** familles et **19** enfants concernés par l'action SRIAS l'été.

Place en crèches sur l'agglomération lyonnaise :

Nombre de commissions : **5** dossiers de demande déposés : **12** demandes satisfaites : **3**

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

A. Conseils et accompagnements

Domaines	Nombre
Conseil en économie sociale et familiale	18 (63 entretiens)
Stage de préparation à la retraite	15
Conseil juridique	61
Accueil des personnels nouveaux arrivants	89
Conseil Sécurité Sociale / Mutuelles	42

B. Vie culturelle

Domaines	Nombre d'événements et de participants
Ateliers <i>Dont ateliers de pratique artistique (théâtre, musique, acteur clown, écriture, photographie, dessin-peinture-bande dessinée)</i>	52 dont 23 UCBL
Théâtre Astrée	5 612 spectateurs*
Galerie Domus	4 500 visiteurs*
Festival Les ARTHEMIADES	3 538 personnes* aux spectacles et 3800 visiteurs* aux expositions
Spectacle Arbre de Noël	1 550 participants dont 741 enfants
Billetterie cinéma	4 615 Tickets vendus

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

Offrir un accès large à la culture à ses étudiants et personnels, mais aussi au grand public : tel est l'engagement de l'Université Claude Bernard Lyon 1.

Cette politique ambitieuse est conduite par la Mission Culture à travers :

- Le Théâtre ASTREE, qui accueille en résidence la Nième compagnie dirigée par Claire Truche, et propose des spectacles et festivals de théâtre, danse, musique, cinéma, une thématique arts-sciences, des rencontres, débats... _dont les nouveaux projets "une conférence scientifique couplée à un spectacle" et "Musiques et saveurs du monde" en partenariat avec les restaurants Sogeres de l'université, ont suscité l'intérêt d'un nouveau public de personnels
- La Galerie DOMUS, dédiée à la photographie contemporaine, avec cinq expositions annuelles, des cafés photo en présence des artistes, des visites guidées et une édition régulière de catalogues ;
- Les ARTHEMIADES, festival universitaire mettant en valeur les réalisations des nombreux ateliers de pratique artistique - théâtre, musique classique, jazz, rock, clown, écriture et concours de nouvelles Jets d'encre, dessin, BD, photo, vidéo...

C. Vie sportive et activité de loisirs

Domaines	Participants
Ateliers sportifs (gym, yoga, natation, musculation, escalade, initiation plongée ...)	537 dont 466 UCBL
Fête des sports du personnel	653 dont 302 UCBL
Voyages et sorties	233 dont 165 UCBL



©Service Communication – Eric Le Roux / UCBL

LES ACTIONS EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

LE SERVICE HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

I. LES ACTIONS EN PREVENTIONS DES RISQUES

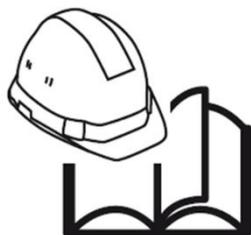
L'ensemble des activités du service fait l'objet d'un rapport annuel présenté au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Dans ce bilan social, seules les activités tournées vers les personnels et/ou les représentants des personnels sont abordées.

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

	2014	2015	2016	2017	2018
Assistants de Prévention (AP) chargés des règles d'hygiène et sécurité parmi les unités de travail de l'Université (incluant les AP de l'INSERM, du CNRS, de l'INSA....)	190	211	213	213	222 dont 110 agents UCBL
Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR).	20	20	28	28	34 dont 10 agents UCBL

B. Document Unique d'Evaluation des Risques [D.U.E.R]

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

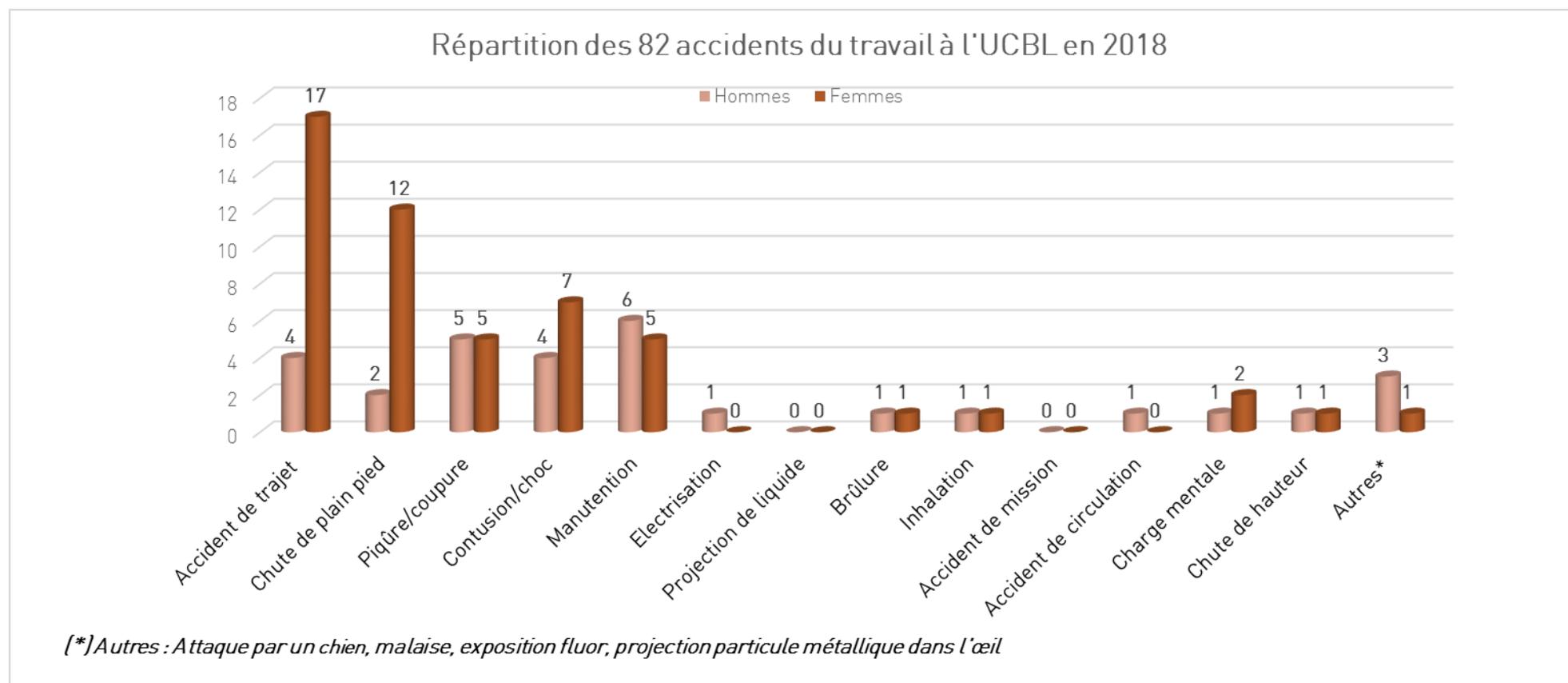


- Nombre de D.U.E.R réalisés : **126**
- **90** D.U.E.R ont été réalisés dans les unités de recherche
- **22** D.U.E.R ont été réalisés dans les unités de formation
- **14** D.U.E.R ont été réalisés dans les unités administratives
- **41** Actualisations de D.U.E.R

II. BILAN DES FORMATIONS DES MEMBRES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- **61%** des membres représentants du personnel du CHSCT ont été formés durant 5 jours (art.8 du Décret n°82-453)
Chiffre de 2015 suite au renouvellement des membres, il n'y a pas eu d'évolution en 2018.
- Les coûts des formations sont très faibles car celles-ci sont dispensées en interne dans le cadre des missions du formateur.

III. REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL A L'UCBL

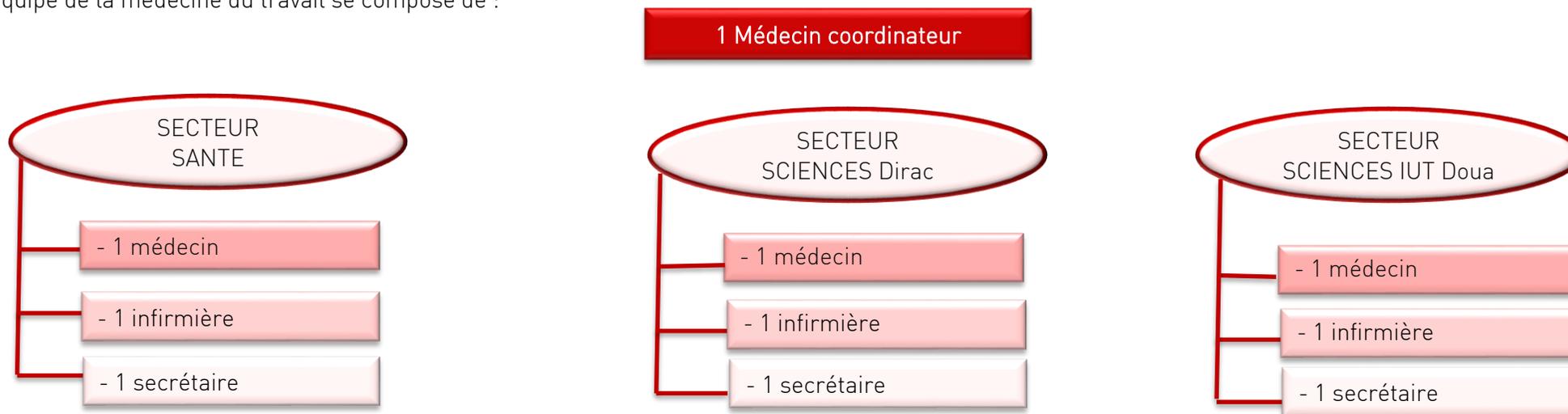


IV. LES ACTES DE VIOLENCE PHYSIQUE ENVERS LE PERSONNEL

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

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

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



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

I. LES VISITES MEDICALES



1 533 personnes vues par un médecin du travail en 2018.

Effectif global présent à l'UCBL sur l'année : 5 293 personnels enseignants chercheurs, enseignants et BIATSS. Dont 5 231 agents fonctionnaires ou contractuels ayant une ancienneté d'au moins 3 mois.

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

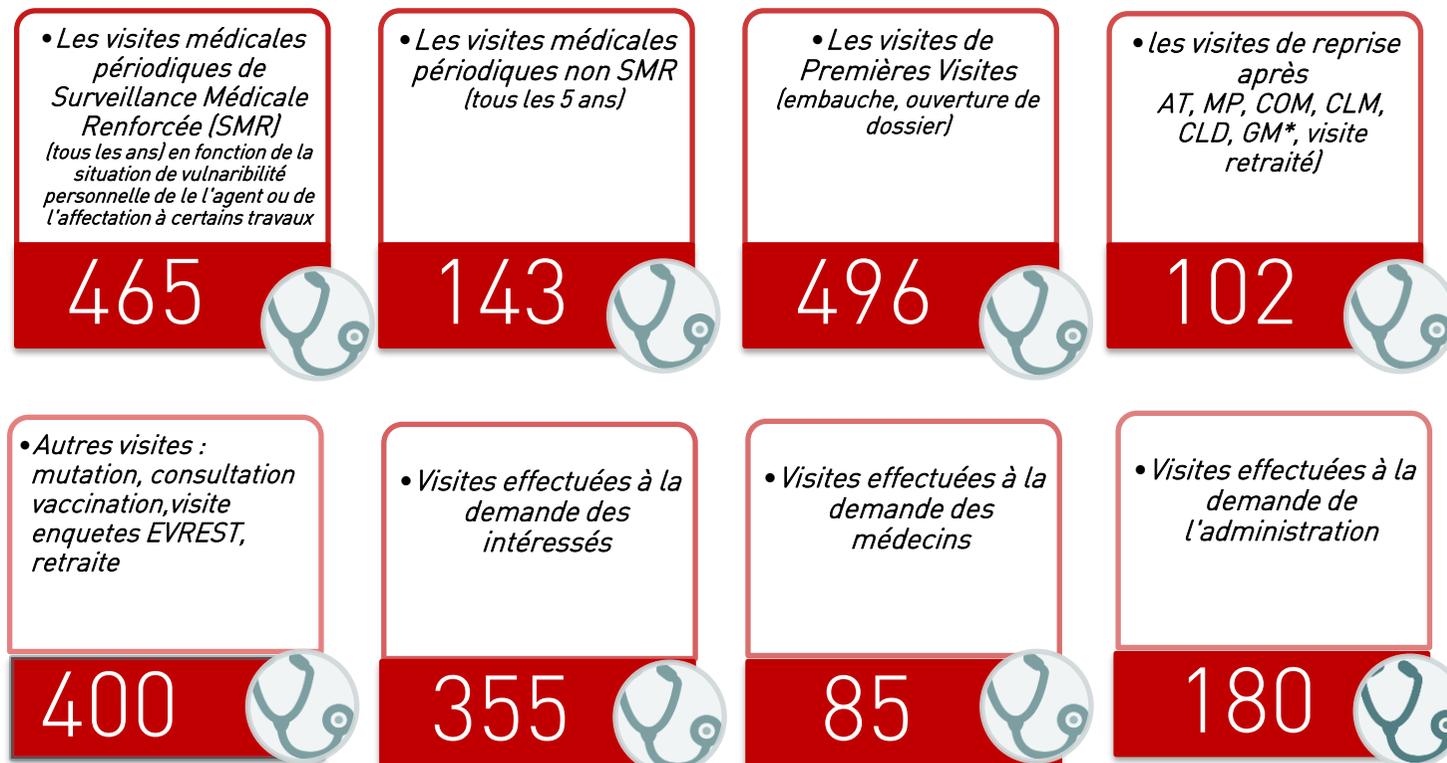
2 055 convocations ⁽¹⁾ ont été adressées par les équipes de la médecine préventive (hors ESPE).

Les médecins des secteurs santé et sciences ont effectués pour **2 226** ⁽²⁾ visites au total.

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

(2) Une personne peut être vue plusieurs fois.

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



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

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



II. LES URGENCES



Pour info...

A l'ESPE, en l'absence du médecin de prévention de l'ESPE, les urgences sont gérées par téléphone par l'équipe Sciences Dirac.

III. LES VACCINATIONS

	NOMBRE
D.T.P (diphtérie, tétanos, poliomyélite)	9
DTCP (diphtérie, tétanos, coqueluche, poliomyélite)	155
Hépatite B	27
Hépatite A	1
Tubertest	1
Pneumo 23	1
Typhim	1
Grippe	438
Rougeole-Oreillon-Rubéole	1
Leptospirose	2
TOTAL	636

IV. LES EXAMENS COMPLEMENTAIRES

	NOMBRE
Sanguins	384
Urinaires (bandelettes urinaires)	1 149
Ophtalmologiques (visiotests)	916
Auditifs (audiotests)	831
Spirométrie	26
Examens biométriques	1 299
Orientations externes	314

V. LES MISSIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

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

- Des rencontres avec les responsables et/ou directeurs de services : 17
- Des visites de services, de laboratoires : 25
- Des études de postes : 52
- Des suivis de situations particulières : 68
- 13 réunions de la cellule harcèlement et 3 cellules de crise

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, Activité physique et prévention).





LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

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

LE COMITE TECHNIQUE (CT)

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

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

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

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

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

Véritable organe de concertation, le CHSCT a pour mission :

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

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

Les Réunions du CHSCT :

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

LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel

C.H.S.C.T
ORDINAIRES 4
EXTRAORDINAIRES 1

C.P.E
6



C.T
8

En 2018, il y a eu 1 réunion du Comité Technique invalidée suite à un défaut de quorum. Les membres ont été convoqués à nouveau.

C.C.P. A.N.T
4

C. Les réunions des groupes de travail

En 2018, il y a eu **14 réunions des groupes de travail** ainsi réparties :

COMITE TECHNIQUE :

- **3** réunions du groupe de travail RIFSEEP
- **4** réunions du groupe de travail Formation
- **1** commission télétravail

COMITE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL :

- **2** réunions Plan de Prévention Risques Psycho-Sociaux
- **2** réunions Préconisation Santé Sécurité au Travail
- **2** réunions Cahier des Charges expertise Risques Psycho-Sociaux

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



II. ACTIVITES SYNDICALES

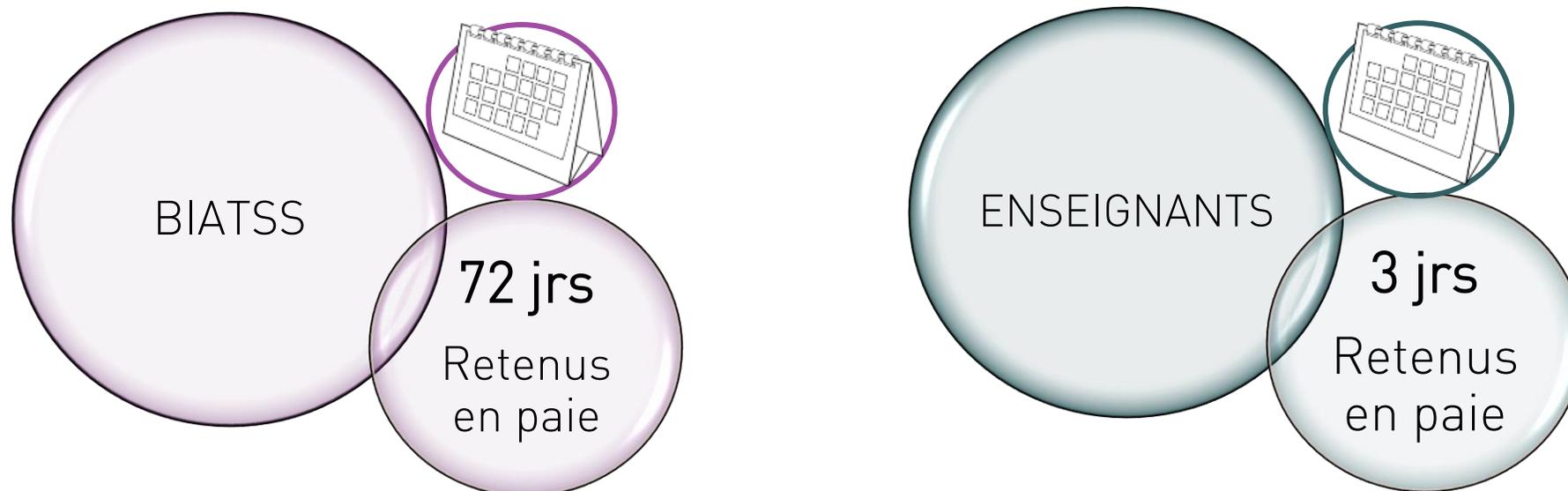
Le droit syndical et le droit de grève sont inscrits dans le préambule de la Constitution de 1946, confirmés par celui de la Constitution de 1958 et également inscrits dans le statut général de la fonction publique.

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

III. GREVE

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

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



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

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

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

L

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

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

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

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

P

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

R

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

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

T

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



ANNEXE

EXTRAIT DE LA DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UCBL



Université Claude Bernard  Lyon 1

DELIBERATION N° 2019-212

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 17 septembre 2019

BILAN SOCIAL 2018

Vu le Code de l'Education ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu l'avis favorable du CT en date du 24 juin 2019 ;

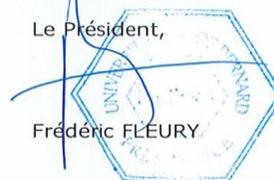
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** le bilan social 2018.

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

Fait à Villeurbanne, le 17 Septembre 2019

Le Président,

Frédéric FLEURY



Pièces jointes : Bilan social et rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2018.

SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1
43, Boulevard du 11 Novembre 1918 - 69 622 Villeurbanne Cedex, France.
N° éducation nationale : 069 1774 D • n° SIRET : 196 917744 000 19 • code NAF 85.42 Z

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

SERVICE PAIE ET AIDE AU PILOTAGE

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

