

BILAN SOCIAL 2019



ACCOMPAGNER

CREER

PARTAGER

SOMMAIRE

Les chiffres clés	8
Indicateurs relatifs aux effectifs globaux	10
I. Les effectifs globaux.....	11
A. Les effectifs globaux au 31 décembre.....	11
B. Les effectifs globaux en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) sur l'année	12
II. Effectifs des autres intervenants	13
III. Les personnels contractuels	14
A. Personnels contractuels et effectifs globaux (Hors contractuels étudiants).....	14
B. Résorption de la précarité des contractuels (hors contractuels étudiants)	14
C. Les contractuels en contrat à durée indéterminée	15
IV. L'emploi des travailleurs en situation de handicap (hors contractuels étudiants).....	16
A. Répartition des travailleurs en situation de handicap (par sexe et par catégorie)	17
B. Travailleurs en situation de handicap par tranche d'âge.....	18
C. Répartition des travailleurs BIATSS contractuels en situation de handicap selon le support d'emploi	18
D. Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	18
Indicateurs relatifs à la masse salariale	20
I. Rémunérations nettes imposables mensuelles moyennes.....	20
II. Masse salariale en euros par destination LOLF et par programme	22
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	23
A. Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement.....	23
B. Répartition des heures complémentaires d'enseignement en équivalent HTD sur budget université	25
IV. Primes et indemnités.....	27
A. Part des primes et indemnités dans la rémunération brute globale	27

B.	Primes versées aux personnels enseignants-chercheurs, enseignants (en Euros et en nombre de bénéficiaires)	28
C.	Primes versées aux personnels BIATSS (en Euros et en nombre de bénéficiaires)	28
V.	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).....	29
A.	Personnels enseignants-chercheurs, enseignants : Nombre de bénéficiaires de la GIPA.....	29
B.	Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA	29
	Indicateurs relatifs aux personnels enseignants-chercheurs, enseignants	31
I.	Les enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires	32
A.	Répartition des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires.....	32
B.	Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs, enseignants	39
C.	Activité de recherche des enseignants-chercheurs	40
II.	Les enseignants et chercheurs contractuels.....	42
A.	Répartition par type de contrat.....	42
B.	Répartition par composantes de rattachement en ETP (Chercheurs contractuels inclus)	44
C.	Part des personnels enseignants et chercheurs contractuels sur l'ensemble des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants.....	45
D.	Répartition des enseignants et des chercheurs contractuels selon la durée de temps de travail.....	46
III.	Mouvement des enseignants-chercheurs, enseignants.....	47
A.	Mobilité des enseignants-chercheurs, enseignants	47
B.	Taux de recrutement externe des enseignants-chercheurs universitaires	50
C.	Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants-chercheurs	51
D.	Evolution de carrière des enseignants-chercheurs, enseignants.....	52
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).....	55
F.	Evolution des départs en retraite.....	56
IV.	Absentéisme et congés des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels	57
A.	Taux d'absentéisme des enseignants fonctionnaires et contractuels (hors disponibilité d'office).....	57
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).....	57

C.	Absences des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours) ..	58
D.	Congés de paternité et le Congé d'accueil de l'enfant	59
E.	Congés maternité et d'adoption	60
F.	Congés parental, d'adoption et mise à disposition	60
V.	Evolution du nombre d'enseignants étrangers	61
VI.	Taux d'encadrement	62
Indicateurs relatifs aux personnels BIATSS		64
I.	Part des personnels contractuels sur l'ensemble des effectifs BIATSS (Hors contractuels étudiants et contractuels chercheurs)	65
II.	Agents fonctionnaires	66
A.	Répartition des agents fonctionnaires par filière	66
B.	Répartition des agents fonctionnaires par filière et par corps	68
C.	Répartition des agents fonctionnaires par composantes ou services et catégorie en ETP	70
D.	Répartition des agents fonctionnaires par temps de travail	72
E.	Pyramide des âges des personnels BIATSS fonctionnaires par catégorie	73
III.	Agents contractuels	74
A.	Répartition des agents contractuels par catégorie et par type d'emploi au 31 décembre	74
B.	Répartition par visa des contractuels BIATSS présents au 31 décembre	76
C.	Répartition des agents contractuels par composantes et services en ETP (hors étudiants salariés)	78
D.	Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels par types de contrat	80
E.	Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail (hors contractuels étudiants)	81
IV.	Bilan des créations et des requalifications des postes de BIATSS	82
V.	Mouvements des personnels BIATSS	83
A.	Promotion des personnels ITRF par catégorie	83
B.	Promotion des personnels AENES et Médico-sociaux par catégorie	84
C.	Promotion des personnels de Bibliothèque par catégorie	85
D.	Réussites aux concours et examens professionnels des personnels UCBL	86

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)	86
F.	Répartition des candidats aux concours ITRF organisés par le service concours de l'Université Claude Bernard Lyon1	87
G.	Parité hommes /femmes dans les jurys de concours et examens professionnels organisés par l'Université Claude Bernard Lyon1	87
H.	Campagne d'emploi.....	88
I.	Positionnement : répartition par genre des personnels BIATSS (fonctionnaires et contractuels) membre de direction de l'Université Claude Bernard Lyon 1 (en effectif physique)	89
J.	Mobilité	89
VI.	Organisation du temps de travail	98
VII.	Conges et cet des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels.....	99
A.	Taux d'absentéisme des BIATSS fonctionnaires et contractuels (hors disponibilité d'office)	99
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).....	99
C.	Absences des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours).....	101
D.	Congés de paternité et le Congé d'accueil de l'enfant (en nombre de jours et d'agents).....	103
E.	Congés maternité et d'adoption (en nombre de jours et d'agents).....	104
F.	Congés parental, d'adoption et mise à disposition.....	104
G.	Le Compte Epargne Temps	105
VIII.	GPEEC – Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences	106
A.	Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)?	106
B.	La GPEEC à l'UCBL	107
C.	Entretiens professionnels et fiches de postes	108
IX.	Personnel BIATSS de nationalités étrangères.....	109
	La formation continue des personnels.....	111
I.	Nombre et proportion des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation	112
II.	Part des personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation par an	112
III.	Répartition du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation.....	113
A.	Répartition des personnels BIATSS.....	113

B.	Répartition des personnels enseignants-chercheurs, enseignants.....	114
IV.	Part des agents formes par rapport aux effectifs globaux	114
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	115
VI.	Taux d'absentéisme des agents.....	115
VII.	Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation au cours de l'année (par catégorie et par genre)	116
VIII.	Le Compte personnel de formation (CPF)	116
IX.	Les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE)	117
X.	Les Bilans de Compétences.....	117
XI.	Congé de formation professionnelle	118
A.	Congé de formation professionnelle des personnels BIATSS.....	118
B.	Congé de formation professionnelle des personnels enseignants-chercheurs, enseignants	118
XII.	Nombres d'agents en formation initiale statutaire	118
XIII.	Répartition par type de formation continue.....	119
A.	Répartition par type de formation continue pour le personnel BIATSS.....	119
B.	Répartition par type de formation continue pour le personnel enseignants-chercheurs, enseignants	119
XIV.	Répartition des stagiaires et des dépenses par domaine de formation	120
XV.	Les Oraux blancs.....	121
XVI.	Formations animées par des formateurs internes.....	121
	Vie des personnels.....	123
I.	Service social des personnels.....	123
A.	Nombre de personnels reçus	123
B.	Problématiques rencontrées.....	123
II.	Politique d'aide sociale (prestations sociales, aides et secours)	124
III.	Politique de restauration	125
IV.	Politique d'aide à l'accueil et aux séjours d'enfants	126
A.	Centre de Loisirs Educatifs (CLE) du campus de la DOUA.....	126

B.	La Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale (SRIAS)	126
V.	Actions en faveur des personnels proposées par le CLASUP	127
A.	Conseils et accompagnements	127
B.	Vie culturelle	127
C.	Vie sportive et activité de loisirs	128
	Les actions de prevention et de securite au travail	130
I.	Les actions en préventions des risques	130
A.	Evolution du nombre des assistants de prévention et des personnes compétentes en radioprotection au sein de l'UBCL	130
B.	Document Unique d'Evaluation des Risques (D.U.E.R)	130
II.	Bilan des formations des membres représentants du personnel du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	131
III.	Répartition des accidents du travail à l'UCBL	131
IV.	Les actes de violence physique envers le personnel	132
V.	Psychologue du travail	132
A.	Accompagnement individuel	132
B.	Pluridisciplinarité	133
VI.	Groupe d'Etudes de Situations de Travail (GEST) : problématiques rencontrées	133
A.	GEST expert	133
B.	GEST Pilote	134
VII.	Le groupe Gestion des Risques Alcool et Substances Psychoactives (GRASP)	134
	Les actions du service de medecine et sante au travail du personnel	135
I.	Les visites médicales	135
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)	136
B.	Les différentes visites réalisées par les médecins du travail (tous secteurs confondus)	136
C.	Les différentes activités réalisées par les infirmiers (tous secteurs confondus)	137
II.	Les urgences	137
III.	Les vaccinations	138

IV. Les examens complémentaires	138
V. Les missions en milieu de travail	139
Les relations professionnelles.....	141
I. Les Instances de représentation et de concertation (art 15 du décret n°82-447 modifié)	143
A. Répartition par genre des représentants du personnel des différentes instances.....	143
B. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel.....	144
C. Les réunions des groupes de travail.....	144
II. Activités Syndicales.....	145
III. Grève	145
Glossaire	147
Extrait de la délibération du conseil d'administration de l'UCBL	154

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

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

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
- .Institut national supérieur du Professorat et de l'Education (INSPE)
- .Observatoire de Lyon

Les étudiants :



47 421

Étudiants

11,3 %

D'étudiants
étrangers
> 140 nationalités
représentées à
l'université

55,5%

d'étudiantes

La recherche



85

Structures de

66 laboratoires de recherche :

- 18 laboratoires sous tutelle d'un ou de plusieurs EPSCP, non liés à des organismes de recherche publics (16 équipes d'accueil (EA) et 2 Unités Mixtes de Recherche (UMR))
- 48 laboratoires cohabilités avec les grands organismes de recherche publics (47 Unités Mixtes de Recherche - UMR et 1 Formation de Recherche en Evolution - FRE) : CNRS, INSERM, INRIA, INRAE.

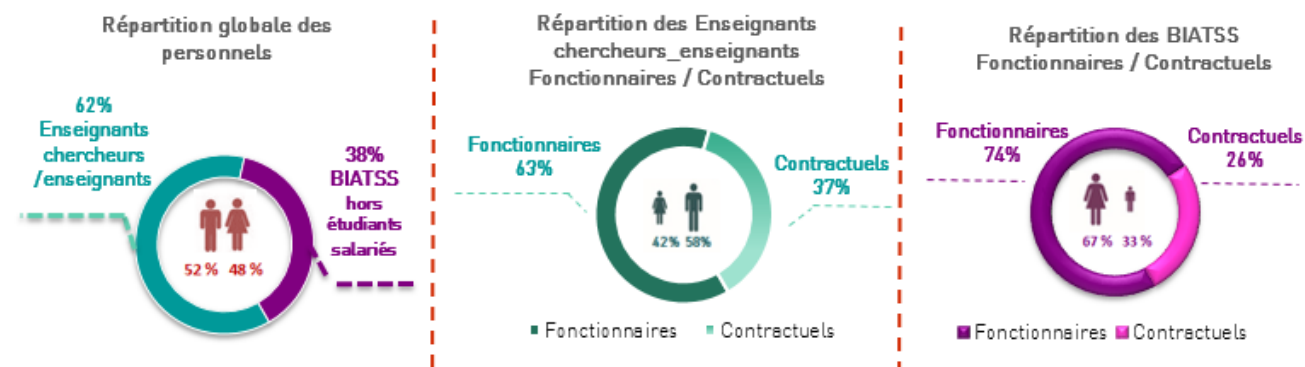
19 structures fédératives :

- 13 fédérations de recherche (FED et FR),
- 5 Unités Mixtes de Services (UMS),
- 1 Unité de Service et de Recherche (USR).

Les personnels : 4 584 agents

> 2 838 enseignants-chercheurs et enseignants (dont 719 qui exercent en milieu Hospitalier).

> 1 746 personnels BIATSS (personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé) (hors contractuels étudiants)



Le patrimoine :



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

Le budget



418,6 M€

Budget exécuté en droits constatés

- > dont 296,1 Millions d'€ de masse salariale
- > soit 71 % du budget global



INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS

INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX

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

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

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

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

STATUT	Effectif physique 2018			Effectif physique 2019		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 117	679	1 796	1 113	675	1 788
Enseignants contractuels *	209	243	452	214	245	459
Chercheurs doctorants et post doctorant	296	283	579	314	277	591
BIATSS fonctionnaires	433	872	1 305	423	865	1 288
BIATSS contractuels	93	250	343	117	245	362
BIATSS contractuels financement Recherche	32	59	91	31	57	88
Contrats aidés	2	6	8	2	6	8
PACTE	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2 182	2 392	4 574	2 214	2 370	4 584

STATUT	en ETP année 2018			en ETP année 2019		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 101,90	662,10	1 764,00	1 101,40	662,90	1 764,30
Enseignants contractuels *	174,00	217,25	391,25	185,00	217,60	402,60
Chercheurs doctorants et post doctorant	294,40	277,30	571,70	312,00	272,30	584,30
BIATSS fonctionnaires	422,20	823,50	1 245,70	420,40	824,00	1 244,40
BIATSS contractuels	87,73	223,09	310,82	109,40	215,30	324,70
BIATSS contractuels financement Recherche	31,00	53,60	84,60	30,70	53,00	83,70
Contrats aidés	1,40	4,20	5,60	1,40	4,20	5,60
PACTE	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2 112,63	2 261,04	4 373,67	2 160,30	2 249,30	4 409,60

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

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

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

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

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



STATUT	en ETPT année 2019		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 099,20	659,62	1 758,82
Enseignants contractuels*	453,55	467,90	921,45
BIATSS fonctionnaires	416,05	815,05	1 231,10
BIATSS contractuels	132,38	288,98	421,36
Contrats aidés	2,00	5,58	7,58
PACTE			
TOTAL	2 103,17	2 237,14	4 340,31

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

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

II. EFFECTIFS DES AUTRES INTERVENANTS

LES ETUDIANTS SALARIES

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'étudiants salariés (année universitaire)	208	264	472

LES PERSONNELS HEBERGES

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de personnes hébergées (année civile)	2 786	2 524	5 310

LES VACATAIRES

	Hommes	Femmes	Total
Vacataires chargés de fonction administrative ou technique (année civile)	94	209	303
Vacataires chargés d'enseignement (année universitaire)	1 776	1 601	3 377
	1 870	1 810	3 680

LES ENSEIGNANTS INVITES

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants invités (année civile)	11	6	17

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)	26	14	40

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.

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	2 838		2 751,20	
dont contractuels	1 051	37,03%	986,90	35,87%
BIATSS	1 746		1 658,40	
dont contractuels *	370	21,19%	330,30	19,92%
dont contractuels de recherche	88	5,04%	83,70	5,05%
TOTAL des effectifs	4 584		4 409,60	
Total des personnels contractuels	1 509	32,92%	1 400,90	31,77%

* 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	122	245	28	63	7	10		1	1	

(1) Il y a 91 agents en CDI dont 9 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).

C. Les contractuels en contrat à durée indéterminée

Contrats à Durée Indéterminée	TOTAL	Flux année 2019		TOTAL
	au 31/12/2018	Nombre de départs ou titularisations	Nombre de nouveaux contrats	au 31/12/2019
CDI Loi n° 84 – 16 article 6 bis, 4 alinéa 1 et 4 alinéa 2	37	1	2	38
CDI selon Protocole UCBL (applicable au 01/01/2012)	25	2		23
CDI mis à disposition des HCL	11	2		9
CDI Loi n° 2005-843	12	1		11
CDI art L.954-3 du code de l'éducation	7	1		6
CDI Loi n°2012-347 (applicable au 13/03/2012)	5	1		4
TOTAL	97	8	2	91

CDI	TOTAL au 31/12/2019	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
POSTE ETAT	25	2	3	20
RESSOURCES PROPRES (dont 9 CDI « historique » HCL)	54	27	12	15
FORMATION CONTINUE	11	7	0	4
RECHERCHE	1	1		
TOTAL	91	37	15	39



Nombre de CDI au 31/12/2019 = Nombre de CDI au 31/12/2018 – Départs ou titularisations + Nouveaux contrats

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

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

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

- Collectif : elle contribue 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 2019 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 2020/2019.

2019 - UNIVERSITE CLAUDE BERNARD LYON 1

% DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE
HANDICAP PAR RAPPORT AUX EFFECTIFS

3,77%

2018 - MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE MOYENNE NATIONALE

(D'après les informations remontées au ministère)

3,12%

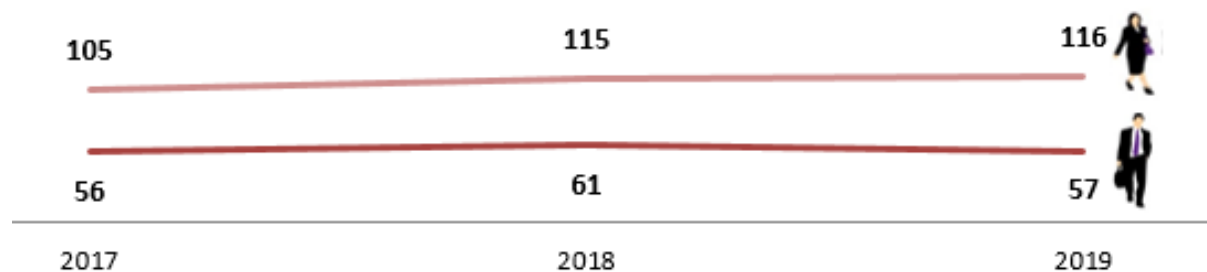
Pour mémoire, en 2018 le % de travailleurs en
situation de handicap UCBL était de **3,85%**

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

LES ENSEIGNANTS- CHERCHEURS ET LES ENSEIGNANTS	2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires	15	10	25	12	11	23	12	10	22
Contractuels	2		2	3	1	4	3	1	4
TOTAL	17	10	27	15	12	27	15	11	26

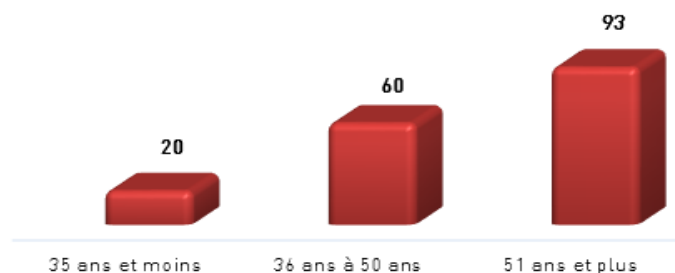
LES PERSONNELS BIATSS	2017							2018							2019						
	Hommes			Femmes			Total	Hommes			Femmes			Total	Hommes			Femmes			Total
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C		cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C		cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	
Fonctionnaires	5	2	22	5	4	60	98	5	3	24	4	8	66	110	4	3	28	4	8	70	117
Contractuels sur emploi "Etat"		1	7		4	9	21			7		3	12	22			4		2	15	21
Contractuels sur emploi R.P.			2			13	15	1		6			10	17	1	1	1			6	9
TOTAL	5	3	31	5	8	82	134	6	3	37	4	11	88	149	5	4	33	4	10	91	147

Evolution du nombre de travailleurs en situation de handicap par sexe



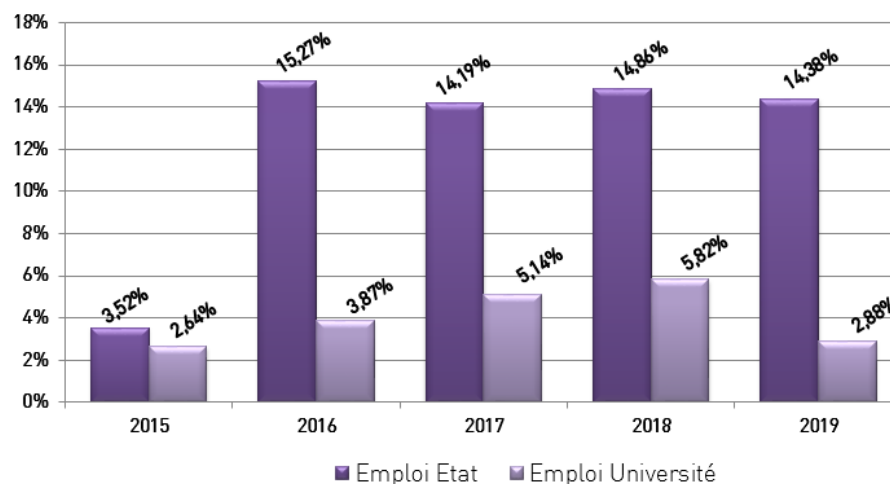
B. Travailleurs en situation de handicap par tranche d'âge

Travailleurs en situation de handicap par tranche d'âge



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

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



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



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 – rémunération des heures complémentaires exonérées dans la limite de 5 000€) auquel il faut ajouter la Contribution Sociale Généralisée (CSG) non déductible et la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

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

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

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

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

Cet indicateur est une moyenne comprenant uniquement la situation des personnels à temps plein, afin de faciliter la comparaison et d'écarter 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	3 940 €	3 569 €	3 810 €
Enseignants fonctionnaires	3 588 €	3 215 €	3 423 €
Net imposable moyen des enseignants-chercheurs et des enseignants fonctionnaires	3 881 €	3 488 €	3 737 €
Enseignants contractuels	1 372 €	1 294 €	1 330 €
Contractuels doctorant & post-doctorants	1 777 €	1 674 €	1 727 €
Net imposable moyen des enseignants contractuels	1 626 €	1 513 €	1 569 €
Net imposable moyen de l'ensemble des enseignants-chercheurs et des enseignants	3 265 €	2 699 €	3 031 €

	1er DECILE		MEDIAN		Dernier DECILE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants-chercheurs	2 876 €	2 682 €	3 767 €	3 350 €	5 240 €	4 792 €
Enseignants	2 684 €	2 475 €	3 526 €	3 197 €	4 506 €	3 906 €
Enseignants contractuels	1 188 €	1 159 €	1 606 €	1 477 €	2 065 €	1 797 €

LES PERSONNELS BIATSS	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général		
	Hommes	Femmes	Total A	Hommes	Femmes	Total B	Hommes	Femmes	Total C	Hommes	Femmes	Total
PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES												
AENES	4 255 €	3 321 €	3 653 €	2 072 €	2 098 €	2 094 €	1 755 €	1 698 €	1 715 €	1 993 €	1 847 €	1 888 €
Bibliothèque	2 794 €	3 652 €	3 430 €	2 065 €	2 165 €	2 145 €	1 653 €	1 660 €	1 657 €	2 151 €	2 632 €	2 497 €
ITRF	3 042 €	2 774 €	2 927 €	2 099 €	2 050 €	2 071 €	1 567 €	1 590 €	1 583 €	2 511 €	2 164 €	2 325 €
Social et Santé		2 272 €	2 272 €								2 272 €	2 272 €
Net imposable moyen des BIATSS fonctionnaires	3 127 €	2 934 €	3 034 €	2 096 €	2 068 €	2 079 €	1 708 €	1 672 €	1 682 €	2 331 €	2 034 €	2 146 €
PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS												
AGENT en CDI	2 280 €	3 164 €	2 786 €	1 638 €	1 707 €	1 680 €	1 435 €	1 435 €	1 435 €	1 852 €	2 212 €	2 065 €
AGENT en CDD	1 868 €	1 808 €	1 825 €	1 491 €	1 552 €	1 533 €	1 484 €	1 436 €	1 452 €	1 654 €	1 647 €	1 649 €
Net imposable moyen des BIATSS contractuels	1 986 €	2 048 €	2 028 €	1 533 €	1 585 €	1 568 €	1 471 €	1 436 €	1 448 €	1 709 €	1 759 €	1 742 €
Net imposable moyen de l'ensemble des BIATSS	2 875 €	2 582 €	2 715 €	2 027 €	1 994 €	2 006 €	1 660 €	1 633 €	1 641 €	2 212 €	1 972 €	2 060 €

	1er DECILE		MEDIAN		Dernier DECILE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonctionnaires A	2 283 €	2 159 €	2 904 €	2 825 €	4 124 €	3 895 €
Fonctionnaires B	1 722 €	1 723 €	2 083 €	2 048 €	2 463 €	2 458 €
Fonctionnaires C	1 546 €	1 548 €	1 677 €	1 666 €	1 976 €	1 855 €
Contractuels A	1 591 €	1 573 €	1 858 €	1 822 €	2 454 €	2 498 €
Contractuels B	1 319 €	1 242 €	1 501 €	1 520 €	1 699 €	1 869 €
Contractuels C (hors CUI, apprenti et pacte)	1 210 €	1 199 €	1 470 €	1 468 €	1 684 €	1 649 €

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.

	Domaine Fonctionnel	Libellé du domaine fonctionnel	Montant
Programme 150 « Formation supérieur et recherche universitaire »	101	FI & FC du baccalauréat à la licence	80 493 603 €
	102	FI & FC MASTER	55 504 252 €
	103	FI & FC Doctorat	797 189 €
	105	Documentation	5 415 495 €
	106	Recherche : sciences vie, biotechnologie, santé	56 042 193 €
	107	Recherche maths, STI	11 416 783 €
	108	Recherche phys, chimie, SPI	27 730 949 €
	109	Recherche phys. Nucl,	2 975 736 €
	110	Recherche sciences terre, univers	5 932 633 €
	111	Recherche en sciences de l'homme	4 778 026 €
	112	Recherche interdisciplinaire	5 153 252 €
	113	Diffusion des savoirs	711 037 €
	114	Informatique, logisitque et immobilier	19 217 702 €
	115	Pilotage	20 990 673 €

	Domaine Fonctionnel	Libellé du domaine fonctionnel	Montant
Programme 231 « Vie étudiante »	201	Aides directes	175 181 €
	202	Aides indirectes	4 175 €
	203	Santé étud. Activités Associatives Culturelles	1 220 571 €
	204	Pilotage programme 231	

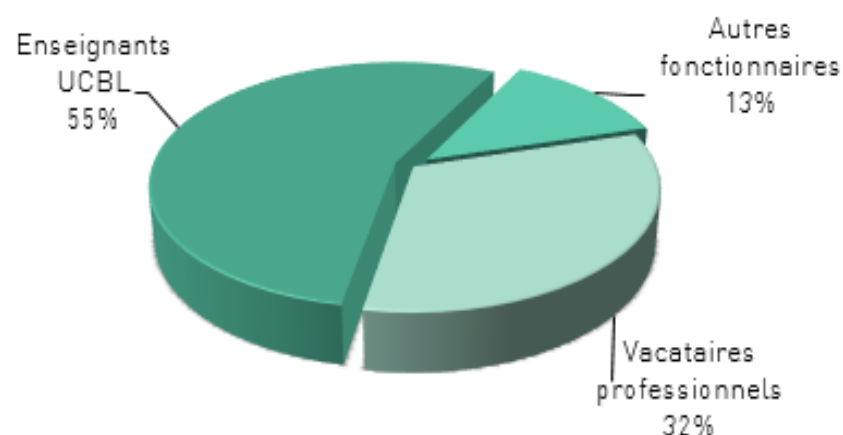
Total général	298 559 452 €
----------------------	----------------------

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

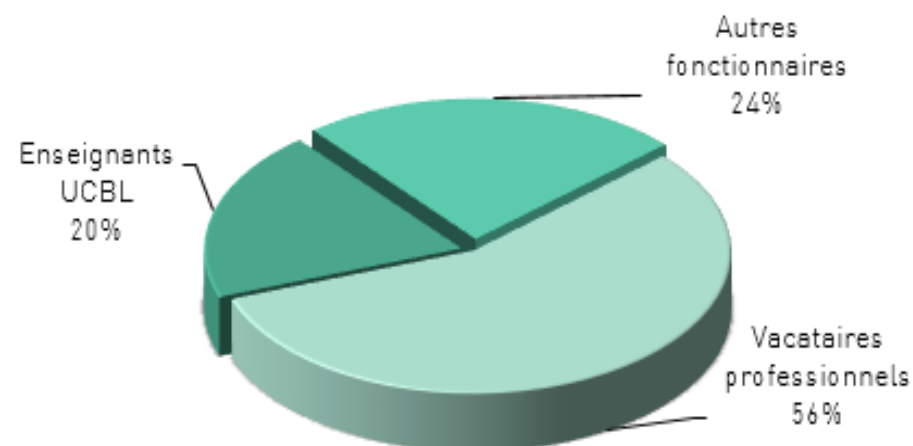
A. Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement

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			207	23	1 040	107	1 247	130	50 889	68 144	1%
DEVU	15	1	790	51	1 908	91	2 714	143	116 816	150 882	2%
Département GEP	3 539	38	647	32	742	35	4 927	105	207 076	225 764	3%
Dpt Informatique	4 579	39	593	31	1 448	73	6 620	143	279 354	309 840	4%
Dpt Mécanique	2 191	25	663	42	1 125	66	3 980	133	167 060	191 801	2%
UFR faculté des sciences	6 859	140	1 054	50	1 016	42	8 929	232	371 150	399 821	5%
UFR Biosciences	5 994	127	1 577	130	2 219	135	9 790	392	396 192	442 605	5%
ISFA	3 158	19	205	8	1 667	66	5 030	93	207 788	238 327	3%
ISPB Pharmacie	4 116	57	130	16	1 794	168	6 041	241	246 437	293 948	3%
ISTR	391	7	3 933	209	10 977	537	15 302	753	632 863	821 035	9%
IUT	44 040	277	8 414	279	18 141	600	70 595	1 156	2 922 254	3 293 870	37%
UFR de Médecine Lyon Est	105	3					105	3	4 346	4 468	0%
UFR de Médecine Lyon Sud	42	1					42	1	1 719	1 804	0%
Observatoire	359	15					359	15	14 871	15 590	0%
Odontologie					495	8	495	8	21 223	29 859	0%
Polytech Lyon	5 034	45	1 250	68	2 654	127	8 937	240	372 561	439 351	5%
Médecine générale					1 490	84	1 490	84	61 701	86 796	1%
SCEL	4 815	41	353	10	3 816	87	8 984	138	369 313	458 957	5%
UFR STAPS	12 226	101	2 515	136	6 922	312	21 662	549	898 060	1 040 629	12%
SUAPS	3 446	20	1 341	38	2 155	71	6 942	129	286 580	325 264	4%
TOTAL ⁽³⁾	100 910	903	23 672	1 116	59 609	2 587	184 191	4 606	7 628 254	8 838 754	100%
% volume horaire/catégorie	54,79%		12,85%		32,36%		(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				
% nombre d'agents/catégorie	19,60%		24,23%		56,17%						

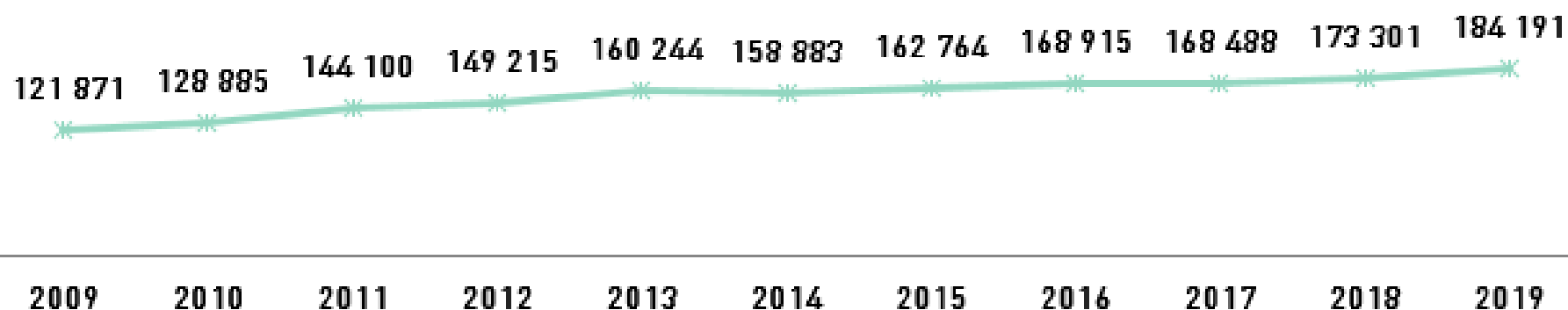
% heures complémentaires / catégorie



% nombre d'agents / catégorie



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



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

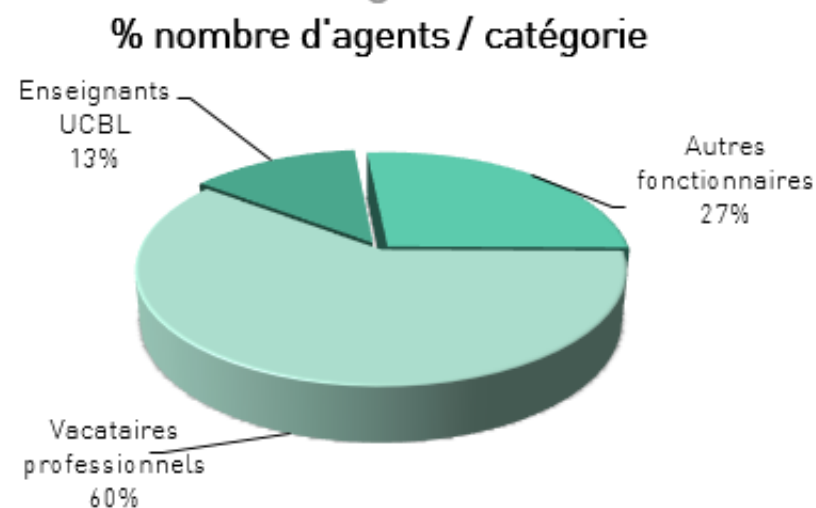
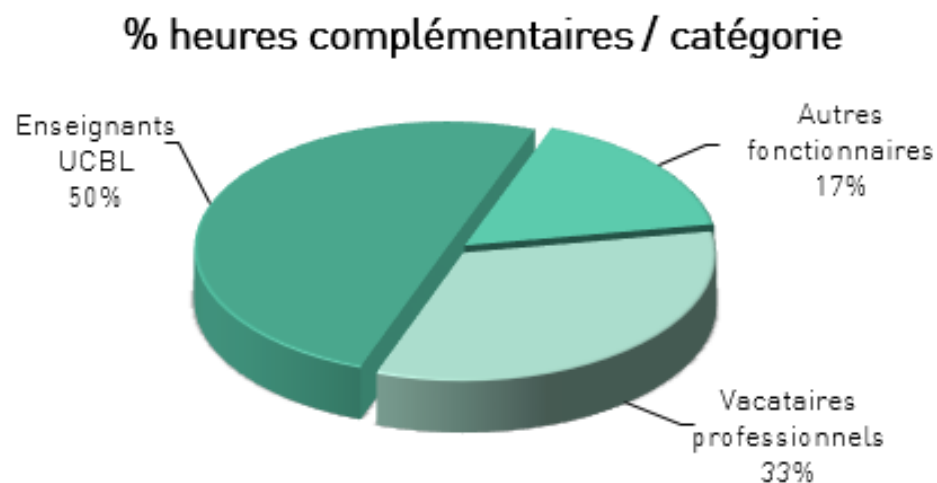
Unité budgétaire	Enseignants UCBL		Autres fonctionnaires ⁽¹⁾		Vacataires professionnels ⁽²⁾		TOTAL (en HTD)		Total chargé général (en €)	%
	Nbre heures	Nbre agents	Nbre heures	Nbre agents	Nbre heures	Nbre agents	Volume Horaire	Nb d'agents		
Biologie Humaine					30	0	30	0	1 748 €	0%
DRI					24	1	24	1	2 701 €	0%
Dpt Informatique			93	2			93	2	3 955 €	0%
UFR Faculté des sciences	67	2	244	9	68	3	379	14	17 514 €	1%
UFR Biosciences			8	2	47	2	55	4	3 080 €	0%
FOCAL			4 012	234	10 428	766	14 440	1 000	808 970 €	24%
ICAP	24	1					24	1	1 044 €	0%
INSPE	10 444	143	1 818	109	266	22	12 528	274	539 118 €	16%
ISFA					176	4	176	4	12 088 €	0%
ISPB Pharmacie					38	9	38	9	4 857 €	0%
ISTR	320	3	547	13	555	36	1 422	52	79 955 €	2%
IUT FC	22 687	142	4 335	144	9 345	309	36 367	596	1 696 842 €	51%
UFR de Médecine Lyon Est			83	10	601	46	683	56	40 009 €	1%
UFR de Médecine Lyon Sud			108	5	368	16	476	21	30 847 €	1%
Comptes centraux UCBL					536	14	536	14	32 696 €	1%
Polytech Lyon	496	1			63	1	559	2	32 527 €	1%
Recherche			32	1			32	1	883 €	0%
SCD			27	5	6	1	33	6	1 931 €	0%
SIUAPS	100	2					100	2	4 300 €	0%
STAPS			35	10	117	3	152	13	8 299 €	0%
Université ouverte			10	3	4	2	14	5	847 €	0%
TOTAL	34 139	267	11 351	540	22 670	1 217	68 160	2 024	3 324 209 €	100%
% heures complémentaires/ catégorie	50,09%		16,65%		33,26%					
% nombre d'agents/ catégorie	13,19%		26,68%		60,13%					

(1) Enseignants hors UCBL et fonctionnaires BIATSS

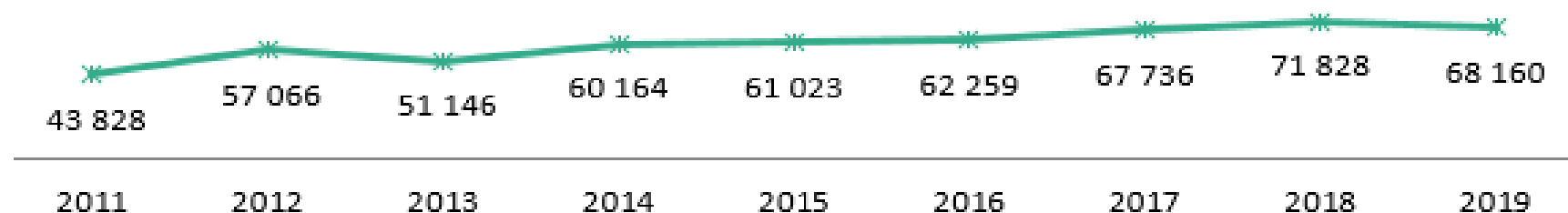
(2) Salariés du secteur privé, travailleurs indépendants

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

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



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



Le délai de paiement des vacances d'enseignement est en moyenne de 3,8 mois en 2019

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	5,0%	4,5%	4,8%
BIATSS	19,2%	16,8%	17,7%
Catégorie A	22,1%	19,0%	20,5%
Catégorie B	18,4%	17,8%	18,0%
Catégorie C	14,6%	14,8%	14,7%
TOTAL	7,6%	9,7%	8,5%
PERSONNELS CONTRACTUELS			
Enseignants-chercheurs, enseignants	0,4%	0,4%	0,4%
BIATSS	13,4%	13,8%	13,7%
Catégorie A	14,5%	15,3%	15,1%
Catégorie B	14,8%	14,2%	14,4%
Catégorie C	11,6%	12,0%	11,8%
TOTAL	3,2%	5,7%	4,6%
TOTAL GENERAL	6,9%	8,8%	7,8%

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

Primes	Montant versé	Nombre de bénéficiaires	% d'évolution du montant	% d'évolution du nombre de bénéficiaires
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	1 892 053 €	377	-2,73%	-1,0%
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	1 734 637 €	1 431	-0,15%	-0,6%
Prime de charges administratives (PCA)	283 177 €	65	-0,91%	0,0%
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	39 248 €	50	Pour certains agents, la PRP est intégrée dans le service statutaire	
Autres primes	205 702 €	45	-32,35%	-6,3%
Total des primes	4 154 816 €			

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)	5 826 358 €	1356	-0,8%	-6,5%
Indemnité d'administration	1 207 113 €	653	4,3%	2,0%
Autres primes	8 383 €	5	15,7%	0,0%
Total des primes	7 041 855 €		0,1%	

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

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants-chercheurs	30	15	45
Enseignants	2	3	5
Total des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	32	18	50
Total des enseignants contractuels	0	0	0
Total général	32	18	50

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

= 24 173 €

B. Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	H	F	Total A	H	F	Total B	H	F	Total C	
Fonctionnaires	1	2	3	1	0	1	0	0	0	4
AENES			0			0			0	0
Bibliothèque - Musée			0			0			0	0
ITRF	1	2	3	1		1			0	4
Médicaux sociaux			0			0			0	0
Contractuels	3	7	10	0	3	3	5	13	18	31
Agent en CDI	2	5	7		3	3	4	11	15	25
Agent en CDD	1	2	3			0	1	2	3	6
Total général	4	9	13	1	3	4	5	13	18	35

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

= 10 838€



INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

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

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

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

Obligation de service :

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

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

- **Enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur**
 - Professeur Agrégé (PRAG)
 - Professeur Certifié (PRCE)

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

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

- **Enseignant contractuel**

- Enseignant associé temporaire
- Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)
- Lecteur > Obligation de service d'enseignement : 200h TD ou TP
- Contractuel doctorant avec activité d'enseignement > Obligation de service d'enseignement : 64h TD ou TP
- Contractuel doctorant sans activité d'enseignement
- Post-doctorant

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

- 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.

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

Obligation de service :

Ces enseignants partagent leur temps de service entre :

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

I. LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES

A. Répartition des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires

1. Répartition par corps

	Effectifs au 31/12/2018				Effectifs au 31/12/2019					Evolution	
Corps	Nombre de personnes		ETP	%	Nombre de personnes		ETP			%	d'ETP par rapport à 2018
	Homme	Femme			Homme	Femme	Homme	Femme	Total		
Enseignants											
Enseignants du 2nd degré	198	155	331,90		201	152	191,10	145,30	336,40		
Enseignants du 1er degré	9	11	20,00		8	11	8,00	11,00	19,00		
TOTAL enseignants	207	166	351,90	20%	209	163	199,10	156,30	355,40	20%	0,99%
Enseignants-chercheurs Universitaires											
MCF et assimilés ⁽¹⁾	421	323	734,10		419	319	417,50	315,30	732,80		
PU et assimilés ⁽²⁾	212	73	284,40		214	74	213,80	73,30	287,10		
TOTAL enseignants-chercheurs Universitaires	633	396	1 018,50	58%	633	393	631,30	388,60	1 019,90	58%	0,14%
Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires											
MCF et assimilés	55	65	107,00		55	64	55,00	63,00	118,00		
PU et assimilés ⁽³⁾	222	52	286,60		216	55	216,00	55,00	271,00		
TOTAL enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires	277	117	393,60	22%	271	119	271,00	118,00	389,00	22%	-1,17%
TOTAL	1 117	679	1 764,00	100%	1 113	675	1 101,40	662,90	1 764,30	100%	0,02%

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

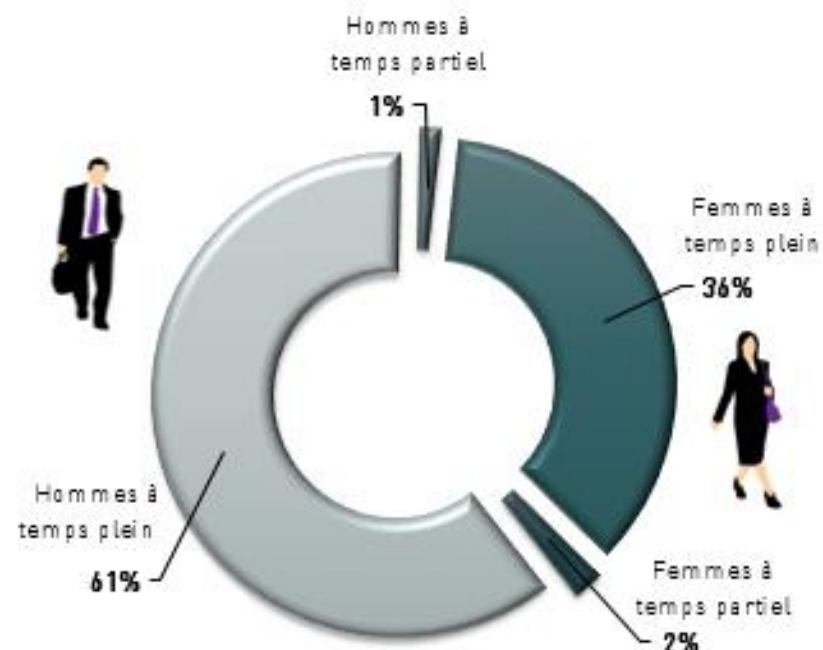
(2) Sont intégrés dans les PU et assimilés : les astronomes

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

Corps	Effectifs au 31/12/2019		
	Homme	Femme	Total
Enseignants			
Enseignants du 2nd degré	201	152	353
Dont AGREGE	121	86	207
Dont CERTIFIE	40	51	91
Dont C.P.E.	1	2	3
Dont I.E.N.	1	1	2
Dont P.L.P.	9	6	15
Dont PROF. DE L'ENSAM	1		1
Dont PROF. EPS	28	4	32
Dont PSYCHOLOGUE E. N.		2	2
Enseignants du 1er degré	8	11	19
TOTAL enseignants	209	163	372
Enseignants-chercheurs Universitaires			
MCF et assimilés	419	319	738
Dont ASTRONOME ADJOINT	5	1	6
Dont MAIT.CONF.	414	318	732
PU et assimilés	214	74	288
Dont ASTRONOME	1	1	2
Dont PHYSICIEN	1		1
Dont PROF.UNIV.	212	73	285
TOTAL enseignants-chercheurs Universitaires	633	393	1 026
Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires			
MCF et assimilés	55	64	129
Dont MAIT. CONF. MED. GENE.	1		1
Dont MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	36	46	82
Dont MCUPH DENT.	11	6	17
Dont MCUPH PHARMA.	7	12	19
PU et assimilés	216	55	271
Dont PR MED GENE	3	2	5
Dont PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	198	43	241
Dont PROF.PRAT.HOSP.DENT.	7	4	11
Dont PUPH PHARMA	8	6	14
TOTAL Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires	271	119	390
TOTAL	1 113	675	1 788

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

		Nombre d'Enseignants-chercheurs, enseignants		
	Temps de travail	Hommes	Femmes	Total
Enseignants-chercheurs	temps plein	901	491	1392
	90%		2	2
	80%	1	14	15
	60%		1	1
	50%	3	4	7
Total Enseignants-chercheurs		905	512	1417
Enseignants	temps plein	187	146	333
	90%		1	1
	80%	2	4	6
	70%		1	1
	60%			0
	50%	19	11	30
Total Enseignants		208	163	371
Total général		1 113	675	1 788



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							-	
I.S.T.R			6,60		2,00	4,60	6,60	
UFR Méd. Lyon Est			10,00	190,50	144,00	56,50	200,50	
UFR Méd. Lyon Sud			2,00	138,00	102,00	38,00	140,00	
UFR Odontologie			1,00	28,00	18,00	11,00	29,00	
ISPB _ Pharmacie		1,00	65,30	32,50	44,00	54,80	98,80	
Sous Total Santé	-	1,00	84,90	389,00	310,00	164,90	474,90	27%
Dépt. composante GEP			27,00		19,50	7,50	27,00	
Dépt.composante Informatique			48,00		33,00	15,00	48,00	
Dépt.composante Mécanique		3,00	33,00		29,00	7,00	36,00	
Ecole I.S.F.A		2,00	20,00		15,00	7,00	22,00	
ICAP							-	
INSPE	19,00	79,60	43,00		65,60	76,00	283,20	
Observatoire			39,00		28,00	11,00	39,00	
Polytech Lyon		4,00	43,00		34,00	13,00	47,00	
S.C.D		0,80				0,80	0,80	
S.C.E.L		28,00	2,00		5,00	25,00	30,00	
S.C.F.S.H.S							-	
S.O.I.E		1,80				1,80	1,80	
S.U.A.P.S		19,00			17,00	2,00	19,00	
UFR Biosciences		2,00	189,30		91,80	99,50	191,30	
UFR Facultés des Sciences		3,50	276,10		207,00	72,60	279,60	
UFR STAPS		41,00	43,00		57,00	27,00	84,00	
Sous Total Sciences	19,00	184,70	763,40	-	601,90	365,20	967,10	55%
IUT Lyon1		149,70	168,60		188,50	129,80	318,30	
Sous Total IUT	-	149,70	168,60	-	188,50	129,80	318,30	18%
Affectation sans occupation		1,00	3,00		1,00	3,00	4,00	
Sous Total IUT	-	1,00	3,00	-	1,00	3,00	4,00	0%
TOTAL	19,00	336,40	1 019,90	389,00	1 101,40	662,90	1 764,30	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 2018
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	7,00	12,00	19,00	2,00	1,00	3,00	9,00	13,00	22,00	
Sous total Sciences juridiques, politiques, économiques et de gestions	8,00	14,00	22,00	2,00	1,00	3,00	10,00	15,00	25,00	
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	10,60	14,60		1,00	1,00	4,00	11,60	15,60	
Sous total Lettres et sciences humaines	5,00	21,60	26,60	1,00	1,00	2,00	6,00	22,60	28,60	
Groupe 05 : Mathématiques et informatique	103,50	39,00	142,50	39,00	11,00	50,00	142,50	50,00	192,50	
Groupe 06 : Physique	46,00	25,00	71,00	39,00	5,00	44,00	85,00	30,00	115,00	
Groupe 07 : Chimie	43,00	27,60	70,60	33,00	7,00	40,00	76,00	34,60	110,60	
Groupe 08 : Sciences de la Terre	24,00	6,00	30,00	8,00	5,00	13,00	32,00	11,00	43,00	
Groupe 09 : Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique	72,00	32,50	104,50	34,00	9,00	43,00	106,00	41,50	147,50	
Groupe 10 : Biologie, biochimie	63,00	99,30	162,30	43,80	21,30	65,10	106,80	120,60	227,40	
Groupe 11 : Pharmacie	28,00	40,80	68,80	15,00	14,00	29,00	43,00	54,80	97,80	
Sous total Sciences	379,50	270,20	649,70	211,80	72,30	284,10	591,30	342,50	933,80	3,8%
Groupe 12 : Divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	32,00	21,00	53,00	7,00	5,00	12,00	39,00	26,00	65,00	
Sous total divers	32,00	21,00	53,00	7,00	5,00	12,00	39,00	26,00	65,00	
Médecine	37,00	45,50	82,50	201,00	45,00	246,00	238,00	90,50	328,50	
Odontologie	11,00	6,00	17,00	7,00	4,00	11,00	18,00	10,00	28,00	
Sous total médecine et odontologie	48,00	51,50	99,50	208,00	49,00	257,00	256,00	100,50	356,50	-9,4%
TOTAL	472,50	378,30	850,80	429,80	128,30	558,10	902,30	506,60	1 408,90	-0,2%

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

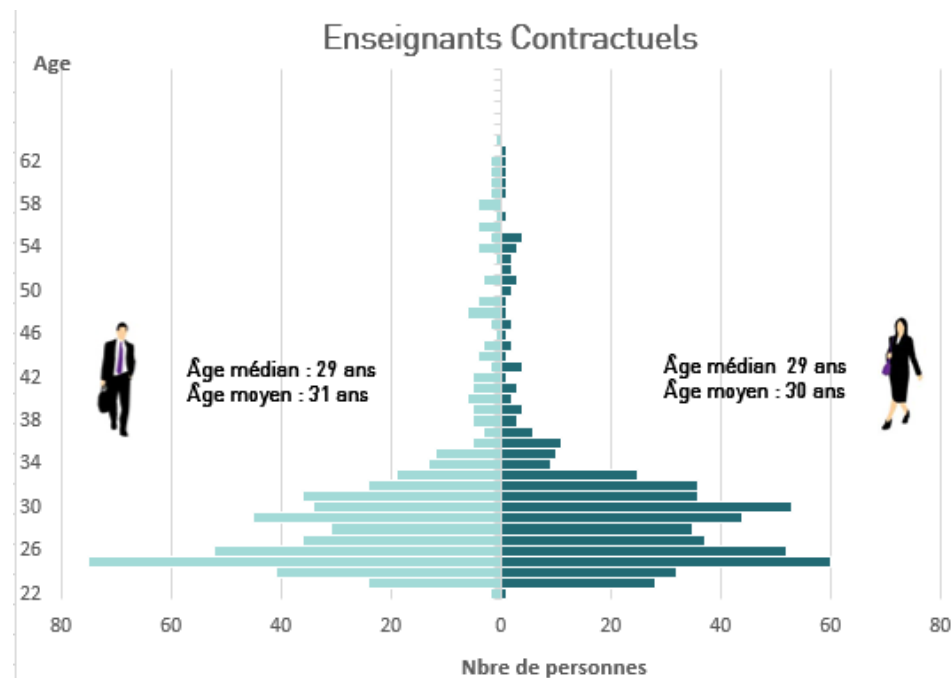
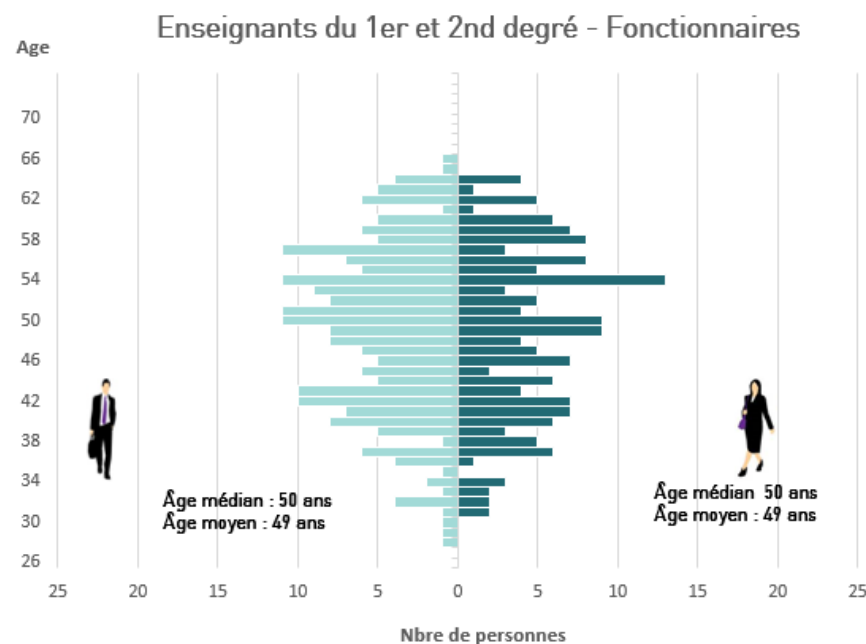
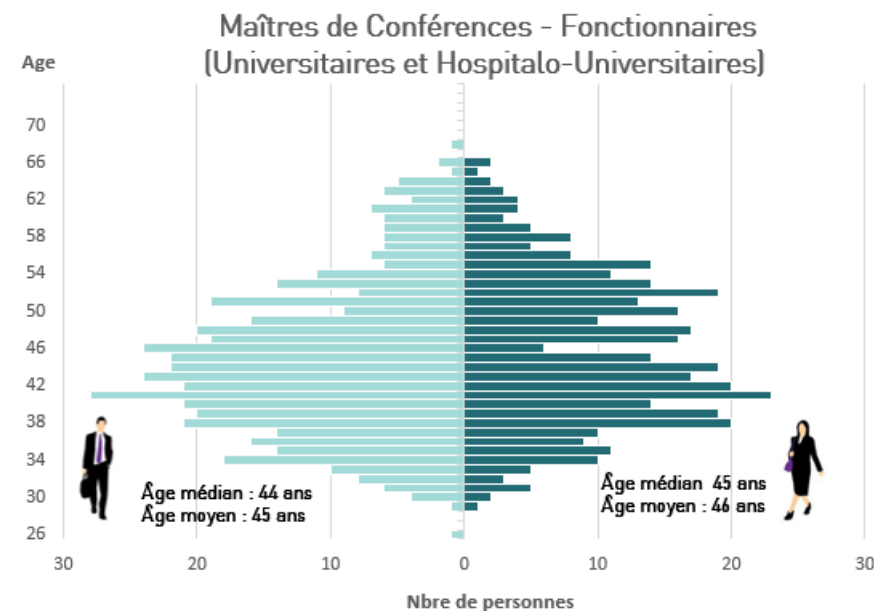
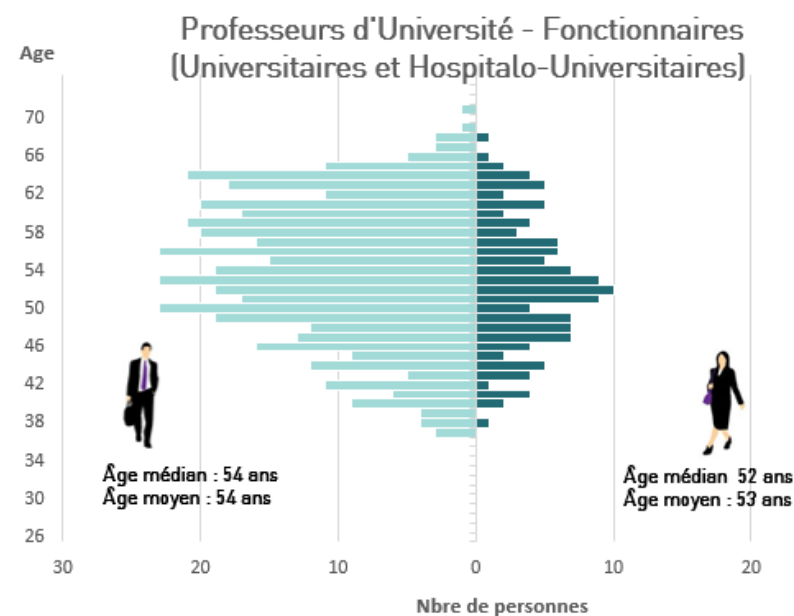
Disciplines	STATUT			GENRE		Total	%
	AGREGÉ	CERTIFIÉ	AUTRES (1)	Hommes	Femmes		
Allemand	1,00			1,00		1,00	0,3%
Anglais	20,90	30,50	1,00	8,50	43,90	52,40	14,7%
Arts Plastiques	1,00	2,00			3,00	3,00	0,8%
Biochimie - Génie Biologique	3,00			1,00	2,00	3,00	0,8%
Biotechnologie - Génie biologique		3,00			3,00	3,00	0,8%
Comptabilité Bureautique			1,00		1,00	1,00	0,3%
Documentation		2,80			2,80	2,80	0,8%
Economie Gestion	14,00	9,50	1,00	10,00	14,50	24,50	6,9%
Education Musicale	2,00	2,00		2,00	2,00	4,00	1,1%
Education physique et Sportive	35,50	1,00	31,00	50,50	17,00	67,50	19,0%
Espagnol		2,00		1,00	1,00	2,00	0,6%
Génie Chimique - Chimie			2,00	2,00		2,00	0,6%
Génie Civil-Construction	1,00		1,50	2,50		2,50	0,7%
Génie électrique/électrotechnique	0,50				0,50	0,50	0,1%
Génie Mécanique - Mécanique	6,00		1,00	7,00		7,00	2,0%
Histoire-Géographie	6,50		1,00	4,50	3,00	7,50	2,1%
Informatique et gestion	2,00			2,00		2,00	0,6%
Lettre - Anglais			1,00		1,00	1,00	0,3%
Lettres Classiques - Grammaire	2,00	1,50		1,50	2,00	3,50	1,0%
Lettres Histoire-Géographie			1,80	1,30	0,50	1,80	0,5%
Lettres Modernes	10,80	4,00	1,00	4,00	11,80	15,80	4,4%
Mathématiques	19,00	10,50		17,50	12,00	29,50	8,3%
Mathématiques - Sciences Physiques			1,00	1,00		1,00	0,3%

...

Disciplines	STATUT			GENRE		Total	%
	AGREGE	CERTIFIE	AUTRES (1)	Femmes	Hommes		
Orientation			2,00	1,00	1,00	2,00	0,6%
Philosophie	2,30	1,80		3,30	0,80	4,10	1,2%
Physique - Chimie	8,00	2,00		7,00	3,00	10,00	2,8%
Procédés Physico-chimiques	1,00				1,00	1,00	0,3%
Sciences économiques et sociales		2,00		2,00		2,00	0,6%
Sciences Physiques - Physiques appliquées	5,70	2,00		5,00	2,70	7,70	2,2%
Sciences Techniques Industrielles	1,00			1,00		1,00	0,3%
Sciences Techniques Médico-Social			1,00		1,00	1,00	0,3%
Sciences Vie de la Terre	8,50	1,50		2,50	7,50	10,00	2,8%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Option énergie		1,00		1,00		1,00	0,3%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Ingénierie des constructions	10,00	1,00		9,00	2,00	11,00	3,1%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Ingénierie électrique	14,00			13,00	1,00	14,00	3,9%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - ingénierie mécanique	21,00	5,00		25,00	1,00	26,00	7,3%
Technologie	1,50	2,00		3,00	0,50	3,50	1,0%
Divers			22,80	9,00	13,80	22,80	6,4%
TOTAL	198,20	87,10	70,10	199,10	156,30	355,40	100%

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

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



C. Activité de recherche des enseignants-chercheurs

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

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.

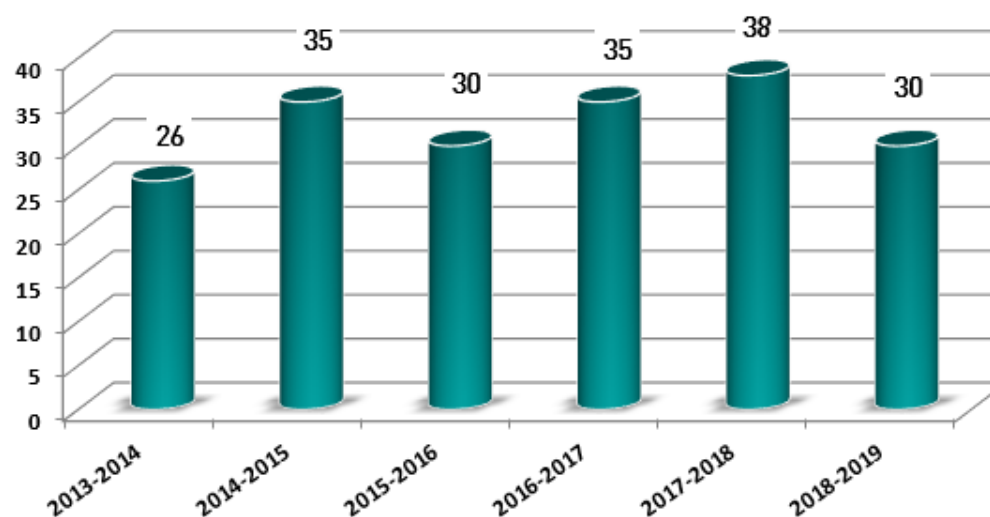
	2015-2016		2016-2017		2017-2018		2017-2018		2018-2019	
	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres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

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)

	2017				2018				2019			
	Effectifs			% du total d'enseignants titulaires	Effectifs			% du total d'enseignants titulaires	Effectifs			% du total d'enseignants titulaires
	H	F	total		H	F	total		H	F	total	
Enseignants chercheurs bénéficiant de la PEDR	273	114	387	21,60%	267	112	379	21,10%	263	118	381	21,31%
Enseignants chercheurs, enseignants titulaires d'une HDR	546	192	738	41,18%	544	195	739	41,15%	521	220	741	41,44%
Enseignants chercheurs bénéficiant d'une délégation à l'IUF	11	7	18	1,00%	8	7	15	0,84%	9	6	15	0,84%

II. LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS

A. Répartition par type de contrat

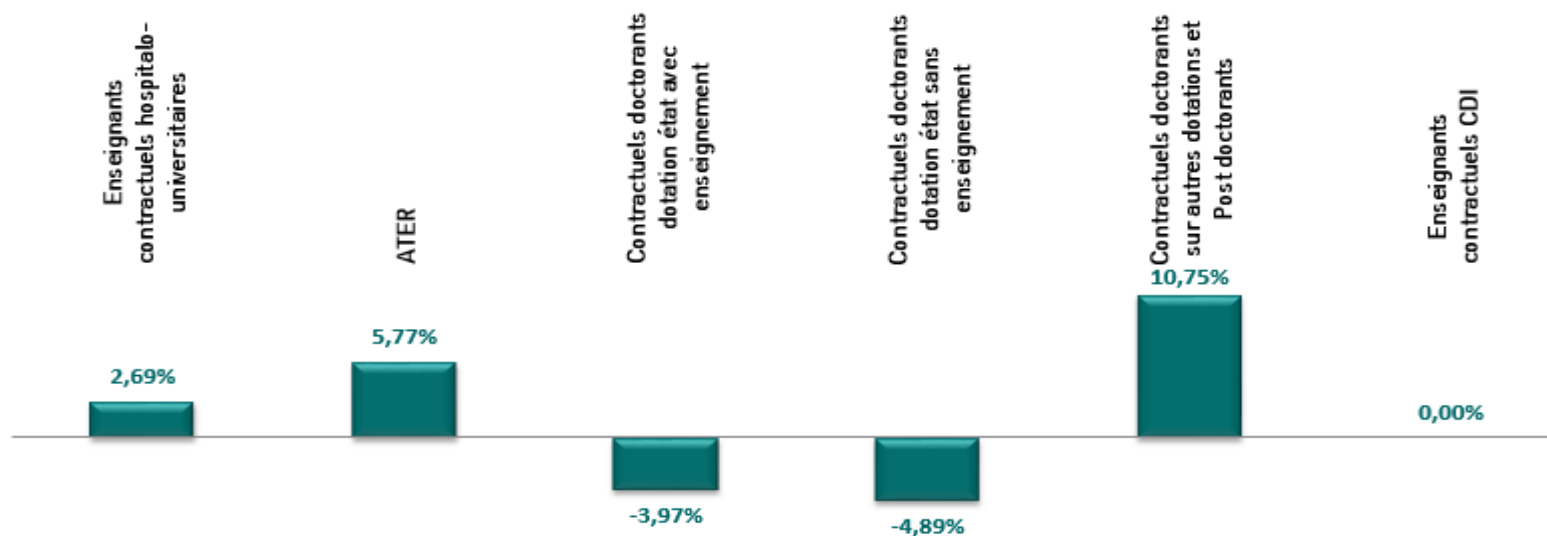
	Effectifs au 31/12/2018				Effectifs au 31/12/2019				Evolution d'ETP par rapport à 2018
Corps	Nombre de personnes			Nombre en ETP	Nombre de personnes			Nombre en ETP	
	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total		
Enseignants contractuels hospitalo-universitaires	137	183	320	315,5	148	181	329	324,00	2,7%
Dont Ass.Hosp.Univ.CSERD	8	15	23	23,00	8	16	24	24,00	4,3%
Dont Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	6	18	24	24,00	12	16	28	28,00	16,7%
Dont Ass.Hosp.Univ. Pharm	2	3	5	5,00	3	3	6	6,00	20,0%
Dont Assoc. Chf.Clin. Tpl	1	1	2	2,00			0	0,00	-100,0%
Dont Associé Assist. Tpl		2	2	2,00			0	0,00	-100,0%
Dont Associé Mc.HU MTps	4	1	5	2,50	3	3	6	3,00	20,0%
Dont Associé Mc.HU Tpl	3	1	4	4,00	3	2	5	5,00	25,0%
Dont Associé Pr.HU MTps	3	1	4	2,00	3	1	4	2,00	0,0%
Dont Associé PR.HU Tpl	1	1	2	2,00		1	1	1,00	-50,0%
Dont Ch.cli.univ-ass.hôp.	99	129	228	228,00	106	129	235	235,00	3,1%
Dont Ch.cli.univ.Med.Géné	1	5	6	6,00	1	5	6	6,00	0,0%
Dont Prat.Hosp.Univ.	9	6	15	15,00	9	5	14	14,00	-6,7%
Enseignants contractuels universitaires (Enseignants associés)	42	18	60	30,15	7	3	10	6,00	NC*
Dont As.m.conf.(mi-temps)	26	17	43	21,15	3	1	4	2,00	
Dont Ass. maître conf.			0				0	0,00	
Dont Ass.prof.(mi-temps)	15	1	16	8,00	3	2	5	3,00	
Dont Lecteur (personnel)	1		1	1,00	1		1	1,00	
ATER	23	21	44	26	22	22	44	27,50	5,8%
Dont ATER	4	4	8	8,00	8	3	11	11,00	37,5%
Dont ATER mi-temps	19	17	36	18,00	14	19	33	16,50	-8,3%

...

	Effectifs au 31/12/2018				Effectifs au 31/12/2019				Evolution d'ETP par rapport à 2018
Corps	Nombre de personnes			Nombre en ETP	Nombre de personnes			Nombre en ETP	
	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total		
Doctorants et Post doctorant	296	283	579	571,7	314	277	591	584,30	2,2%
Dont Contractuels doctorants dotation état avec enseignement	125	77	202	201,50	118	76	194	193,50	-4,0%
Dont Contractuels doctorants dotation état sans enseignement	50	73	123	122,80	54	63	117	116,80	-4,9%
Dont Contractuels doctorants sur autres dotations (Région, Associations, Fondations d'entreprises privées) + Post doctorants	121	133	254	247,40	142	138	280	274,00	10,8%
Autres enseignants contractuels	7	21	28	19,6	37	39	76	45,10	NC*
Dont Enseignants contractuels CDD	7	18	25	16,60	37	36	73	42,10	
Dont Enseignants contractuels CDI		3	3	3,00		3	3	3,00	
TOTAL	505	526	1031	962,95	528	522	1050	986,9	2,5%

*Suite au changement de SIRH (SIHAM), nous avons une distinction plus fine entre les contractuels Enseignants associés et les Enseignants contractuels CDD, en conséquence nous ne pouvons pas calculer le pourcentage d'évolution entre 2018 et 2019.

Evolution des ETP 2019 par rapport à 2018 de la répartition des enseignants et chercheurs contractuels par contrat



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

Composantes	Ens. Contr. HU (1)	Ens. Contr. U. (2)	ATER	Contractuels doctorants sans enseign.	Contractuels doctorants avec enseign.	Chercheurs contractuels	Autres enseignants contractuels (3)	Total Général			%
								Hommes	Femmes	Total	
Biologie Humaine				20,00	2,00	31,50		22,50	31,00	53,50	
ISTR					3,00	1,00	10,70	2,00	12,70	14,70	
UFR Médecine Lyon Est	180,00	1,50	1,00	5,00	1,00	24,40		91,00	121,90	212,90	
UFR Médecine Lyon Sud	108,00	0,50		5,00		12,50		58,50	67,50	126,00	
UFR Odontologie	29,00							11,00	18,00	29,00	
ISPB - Pharmacie	7,00	0,50	2,00	5,00	6,00	36,00	3,00	25,70	33,80	59,50	
Sous Total Santé	324,00	2,50	3,00	35,00	12,00	105,40	13,70	210,70	284,90	495,60	50,2%
Dépt. composante GEP			0,50	6,00	5,00	26,50	0,50	19,00	19,50	38,50	
Dépt. composante Informatique			1,00	1,00	5,00	15,80		16,00	6,80	22,80	
Dépt. composante Mécanique		0,50		2,00	2,00	5,00		7,50	2,00	9,50	
DEVU					1,00		0,50	1,50		1,50	
Ecole I.S.F.A		1,00	1,00		6,00	2,00		5,50	4,50	10,00	
INSPE		1,00	4,00		2,00			6,00	1,00	7,00	
Observatoire				4,00	13,00	12,00		18,00	11,00	29,00	
Polytech Lyon			2,00		8,00		1,50	7,50	4,00	11,50	
S.C.E.L.							5,50	0,50	5,00	5,50	
S.O.I.E.							0,50		0,50	0,50	
UFR Biosciences			5,50	21,00	51,50	16,80	0,40	33,50	61,70	95,20	
UFR Facultés des Sciences			7,00	44,80	55,00	79,50	0,50	123,30	63,50	186,80	
UFR STAPS		1,00	1,00	1,00	9,00	4,00	8,00	14,00	10,00	24,00	
Sous Total Sciences	-	3,50	22,00	79,80	157,50	161,60	17,40	252,30	189,50	441,80	44,8%
IUT LYON 1			2,50	1,00	22,00	3,00	14,00	31,00	11,50	42,50	
Sous Total IUT	-	-	2,50	1,00	22,00	3,00	14,00	31,00	11,50	42,50	4,3%
Hors Lyon1				1,00	2,00	4,00		3,00	4,00	7,00	
Sous Total Hors Lyon1	-	-	-	1,00	2,00	4,00		3,00	4,00	7,00	0,7%
Total	324,00	6,00	27,50	116,80	193,50	274,00	45,10	497,00	489,90	986,90	100%

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

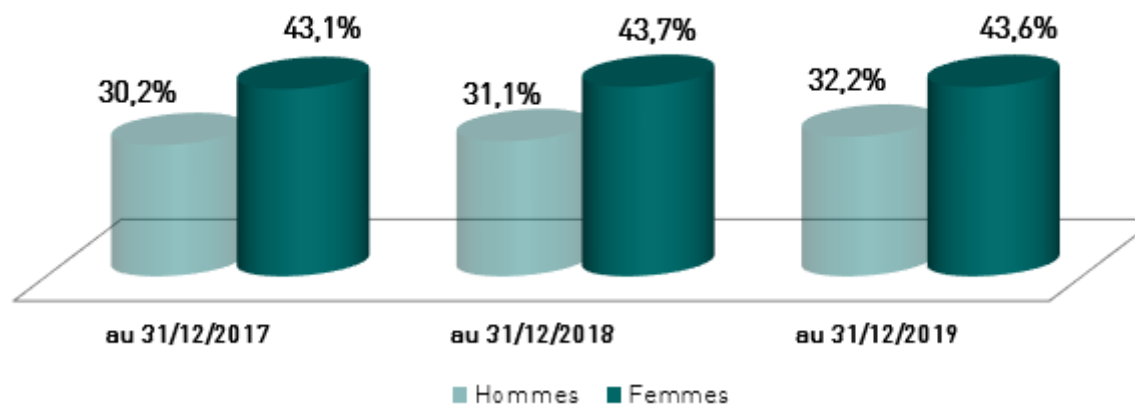
Rappel...

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

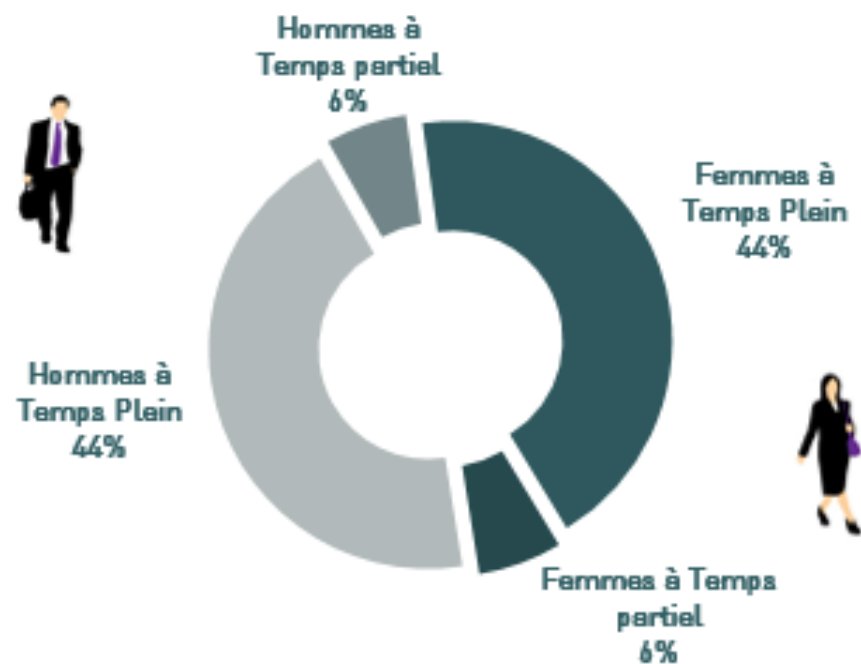
		au 31/12/2017			au 31/12/2018			au 31/12/2019		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Effectif physique	Fonctionnaires	1 124	668	1 792	1 117	679	1 796	1 113	675	1 788
	Contractuels	487	507	994	505	526	1 031	528	522	1 050
	TOTAL	1 611	1 175	2 786	1 622	1 205	2 827	1 641	1 197	2 838
ETP	Fonctionnaires	1 110,60	648,60	1 759,20	1 101,90	662,10	1 764,00	1 101,40	662,90	1 764,30
	Contractuels	451,20	476,55	927,75	468,40	494,55	962,95	497,00	489,90	986,90
	TOTAL	1 561,80	1 125,15	2 686,95	1 570,30	1 156,65	2 726,95	1 598,40	1 152,80	2 751,20

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



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

	temps de travail	Nombre d'Hommes	Nombre de Femmes	total
Enseignants contractuels	Temps plein	156	190	346
	70%		2	2
	50%	58	51	109
	<50%		2	2
Total Enseignants contractuels		214	245	459
Chercheurs contractuels	Temps plein	309	267	576
	80%	1	2	3
	70%	1		1
	50%	3	6	9
	<50%		2	2
Total Chercheurs contractuels		314	277	591
Total général		528	522	1 050



III. MOUVEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

A. Mobilité des enseignants-chercheurs, enseignants

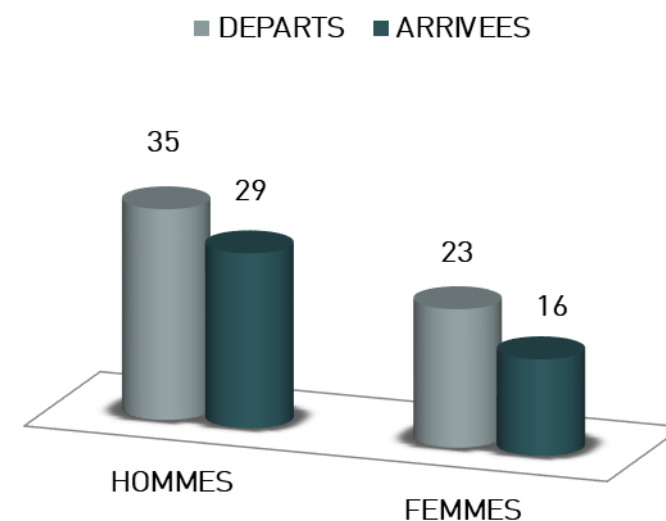
1. Répartition des mobilités des fonctionnaires

Les arrivées	Hommes	Femmes	Total
Arrivées par mutation	2	2	4
Arrivées-temps partagés	2	2	4
Arrivées par détachement			0
Retour de détachement	1		1
Retour de disponibilité	1		1
Arrivées par concours	23	12	35
Après congé parental			0
TOTAL ARRIVEES	29	16	45

Les départs	Hommes	Femmes	Total
Départs par mutation		4	4
Départs-fin de temps partagés	2	4	6
Départs par Détachement	4	1	5
Départs fin de Détachement			0
Départs en disponibilité	2	1	3
Départs en retraites	25	9	34
Départs par concours	1		1
Démission			0
Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres	1	1	2
Décès		1	1
Congé parental		2	2
TOTAL DEPARTS	35	23	58

SOLDE (total arrivées - total départs)	-6	-7	-13
---	-----------	-----------	------------

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



2. Répartition des mobilités des contractuels

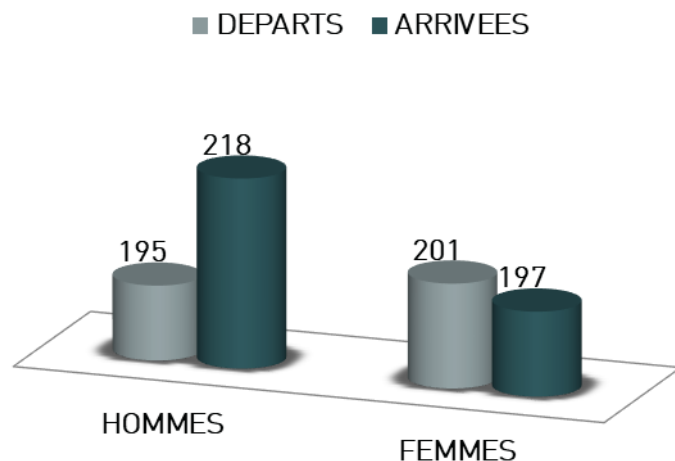
Les arrivées

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants contractuels CDI			0
Enseignants contractuels hospitalo-universitaires	66	70	136
Enseignants contractuels universitaires en CDD	3	4	7
ATER	8	12	20
Chercheurs doctorants et post doctorant	141	111	252
TOTAL ARRIVEES	218	197	415

Les départs

	Hommes	Femmes	Total
Non renouvellement suite à la fin d'un financement ou disparition du support	173	185	358
Fin de contrat ou de mission			0
Fin de CDD pendant la période d'essai	1		1
Non renouvellement suite à l'application de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (art. 6 quinquies et 6 sexies) limitant la durée d'emploi			0
Non renouvellement suite à la décision de l'établissement (insuffisance professionnelle)			0
Licenciement en cours de contrat			0
Non renouvellement suite à la demande de l'agent			0
Démission	14	14	28
Départ suite à la réussite d'un concours hors établissement*			0
Titularisation dans l'établissement	5	2	7
Retraite			0
Décès	2		2
Inaptitude définitive			0
Départ temporaire pour congé pour mobilité, pour création d'entreprise			0
Congé pour événement familiaux supérieur à 6 mois			0
Départ temporaire pour congé pour mobilité, pour création d'entreprise			0
Congé pour événement familiaux supérieur à 6 mois			0
TOTAL départs	195	201	396

SOLDE (total arrivées - total départs)	23	-4	19
--	----	----	----



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

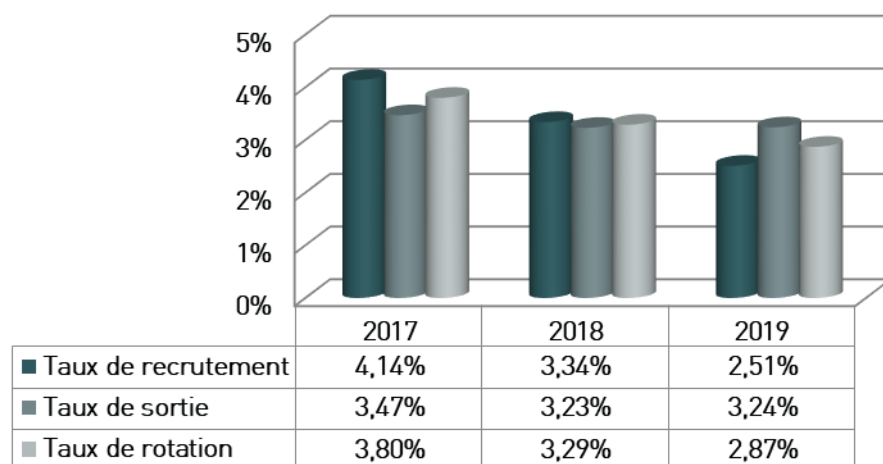
3. Indicateurs de mobilité externe des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires

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%			

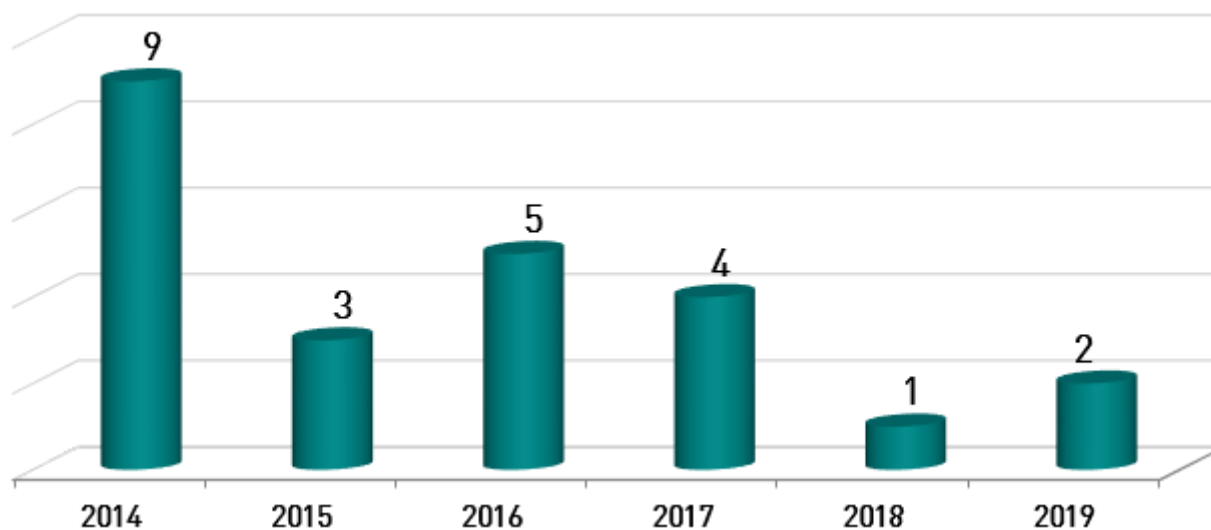
	1er contrat quinquennal					2ème contrat quinquennal				
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PU	41,66%	28,57%	25,00%	40,00%	83,00%	70,00%	22,22%	55,56%	42,86%	
MCF	70,27%	84,84%	84,38%	72,97%	79,00%	55,00%	80,77%	81,25%	81,82%	
Taux global par année	63,26%	68,08%	64,58%	65,96%	81,00%	65,00%	65,71%	72,00%	66,67%	
Taux moyen sur la durée du contrat	68,58%					67,35%				

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 h Lyon 1.

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

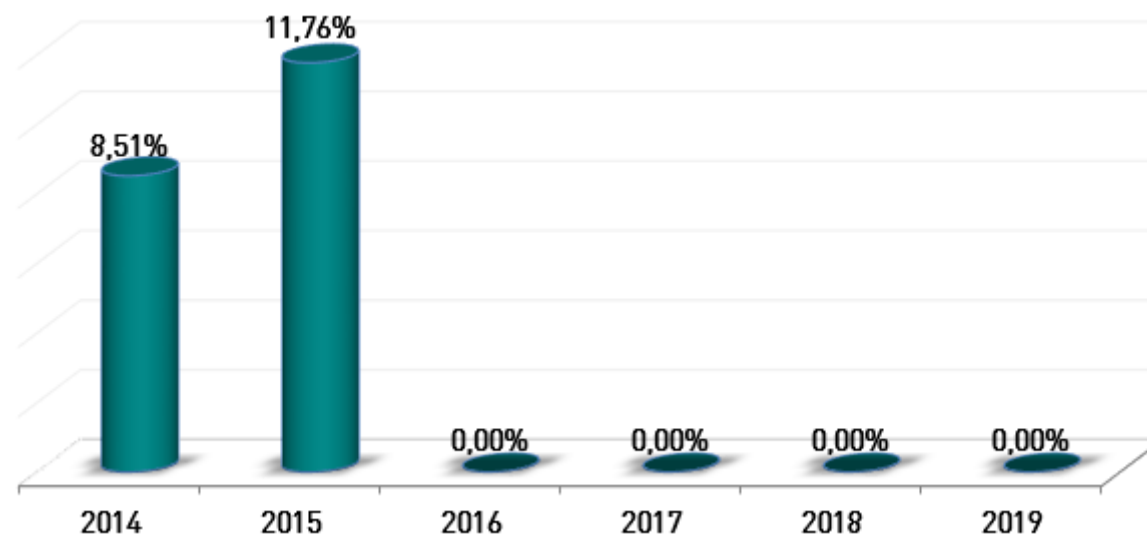
C. Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants-chercheurs



Bilan des créations de postes d'enseignants-chercheurs

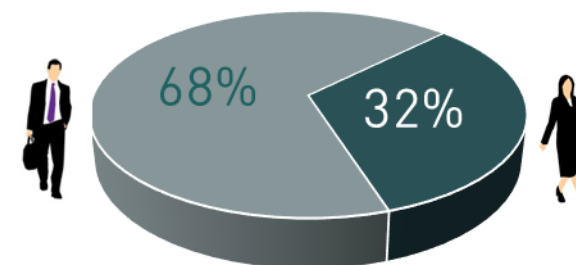
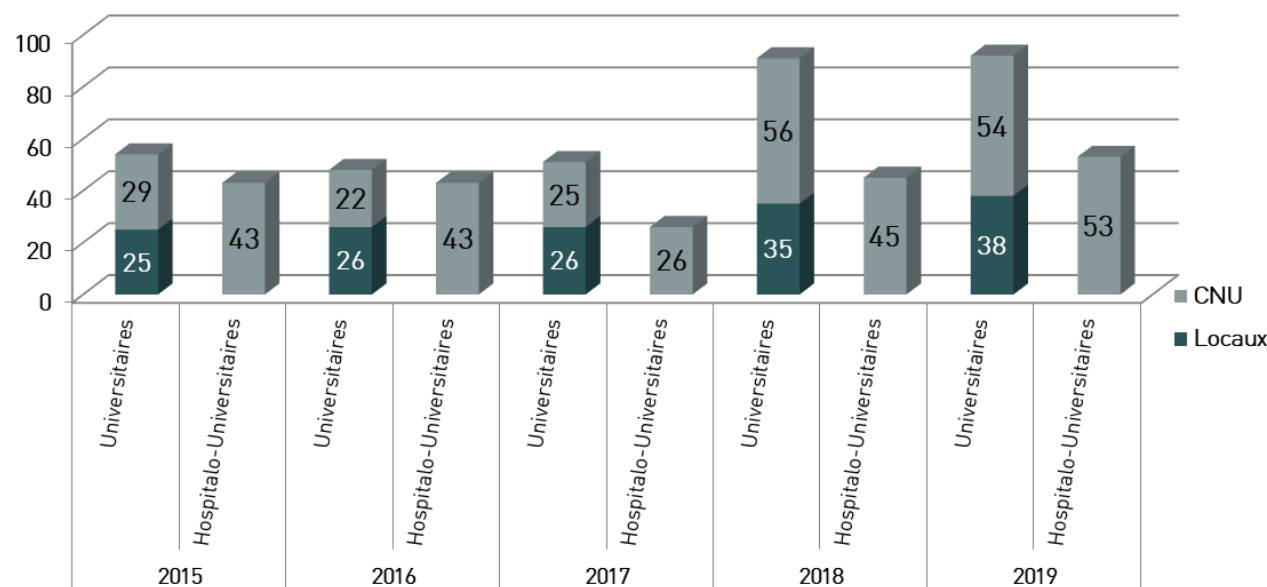
Pour le secteur hospitalo-universitaire, il existe un dispositif particulier en raison de la double tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et du Ministère de la Santé. Le redéploiement est fondé sur des critères de variation d'effectif des étudiants et d'excellence scientifique.

Bilan des redéploiements de postes d'enseignants-chercheurs



D. Evolution de carrière des enseignants-chercheurs, enseignants

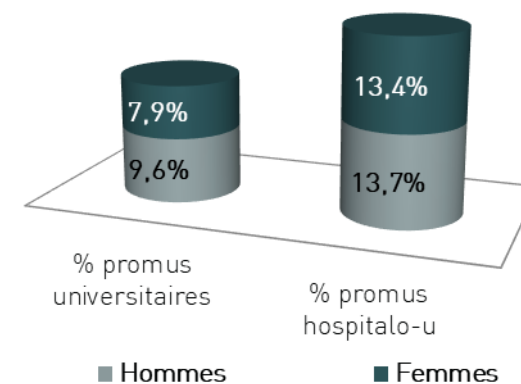
1. Avancements de grade



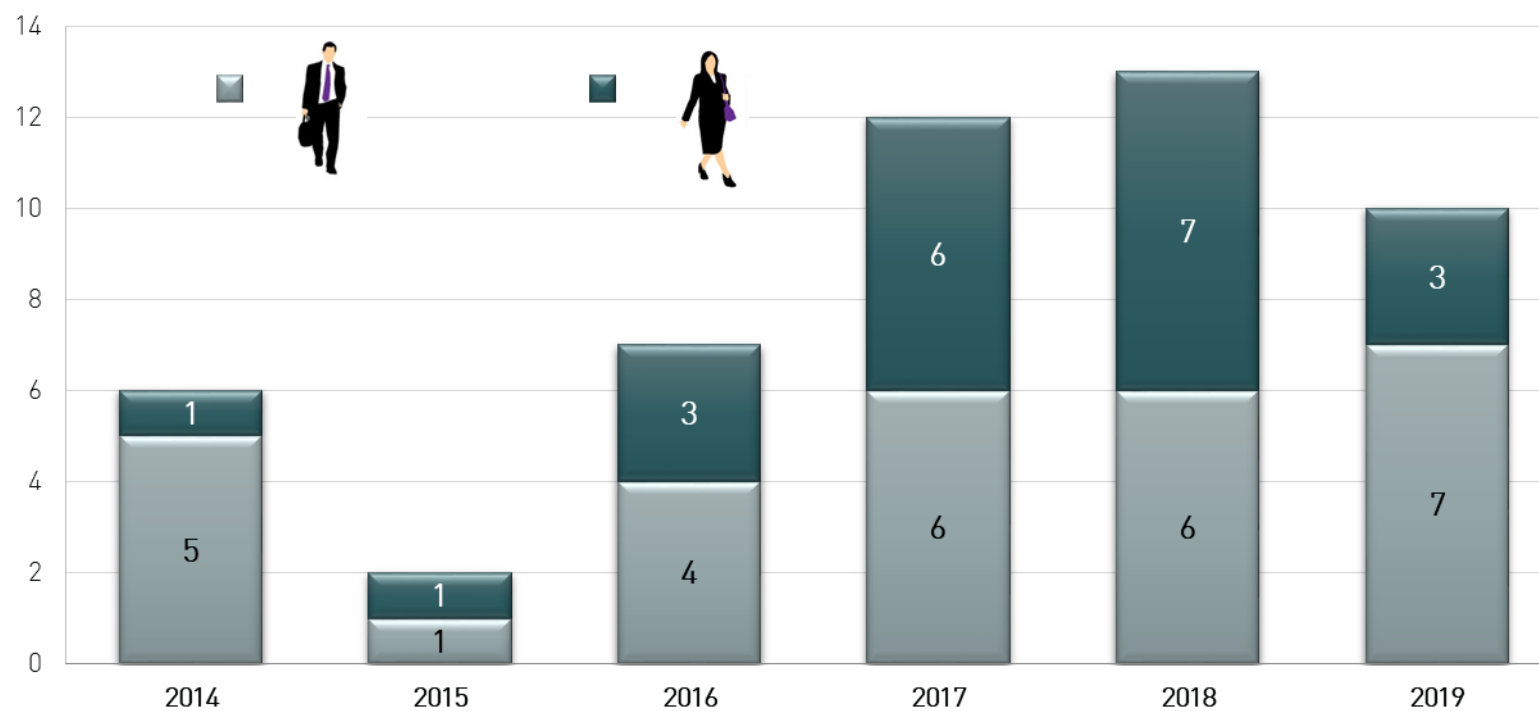
Pour le secteur Sciences et Pharmacie, l'enseignant-chercheur, pour être promu, doit déposer sa candidature auprès du CNU et auprès de l'établissement (le quota est alloué par le Ministère pour chaque grade).

Le nombre d'avancements représente **8,97%** de l'effectif total des enseignants-chercheurs Universitaires et **13,59%** 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)

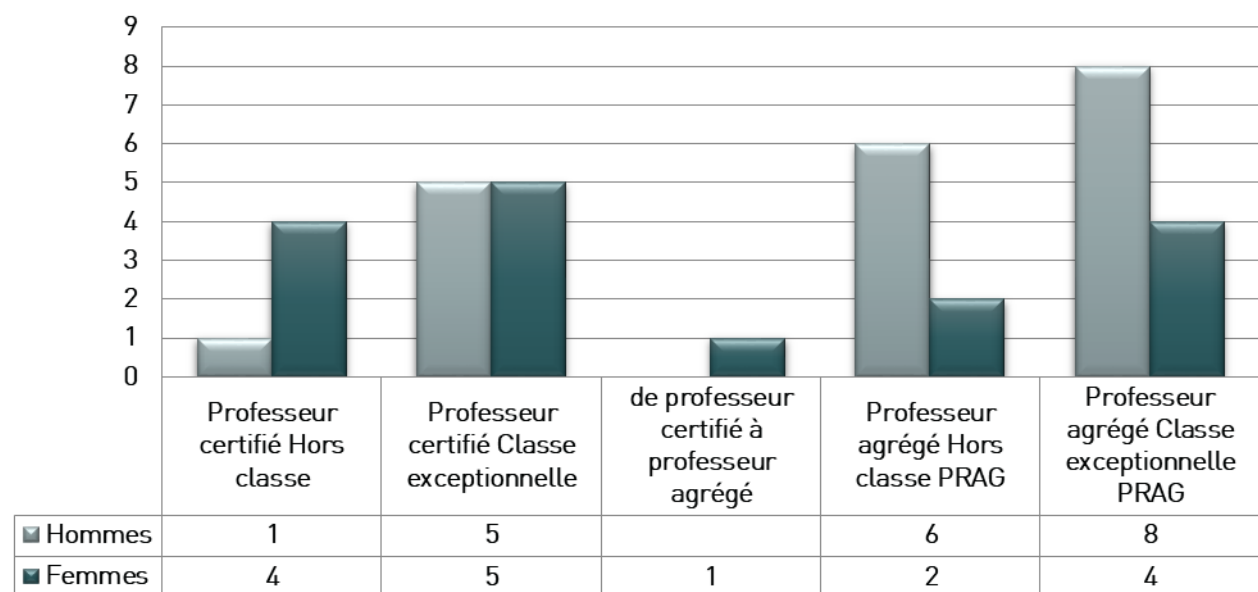


Les résultats concernent les Maîtres de Conférences de l'UCBL qui ont été promu Professeurs des Universités à l'UCBL.

3. Promotion des enseignants du second degré

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Professeur certifié Hors classe	4	6	4	4	5	5
Professeur certifié Classe exceptionnelle					24	10
De professeur certifié à professeur agrégé	1	0	0	2	0	1
Professeur agrégé Hors classe	5	6	9	7	9	8
Professeur agrégé Classe exceptionnelle					7	12
TOTAL	10	12	13	13	45	36

Répartition des promotions des enseignants du second degré par genre pour l'année 2019

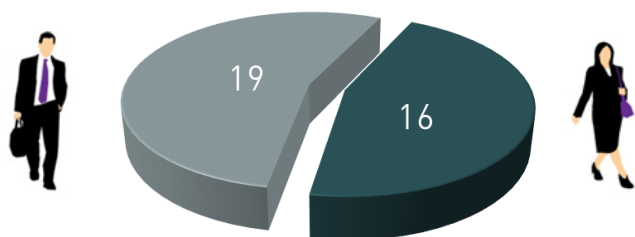


4. Composition et présidence des jurys des concours et examens professionnels des enseignants-chercheurs

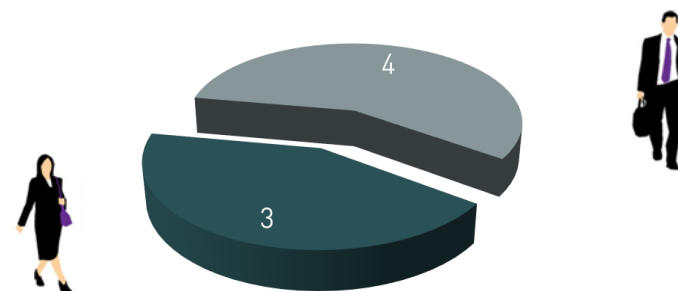
Comité de sélection (COSEL) : recrutement EC	Hommes	Femmes
Nombre hommes/femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels	120	101
Nombre hommes/femmes dans la présidence de jurys de concours et examens professionnels.	15	4
Nombre hommes/femmes dans la vice-présidence de jurys de concours et examens professionnels	11	8
Commission recrutement 2nd degré	Hommes	Femmes
Nombre hommes/femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels	72	58
Nombre hommes/Femmes dans la présidence de jurys de concours et examens professionnels.	6	8

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)

Répartition par genre des membres de l'équipe de direction



Répartition par genre des prémonominations



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

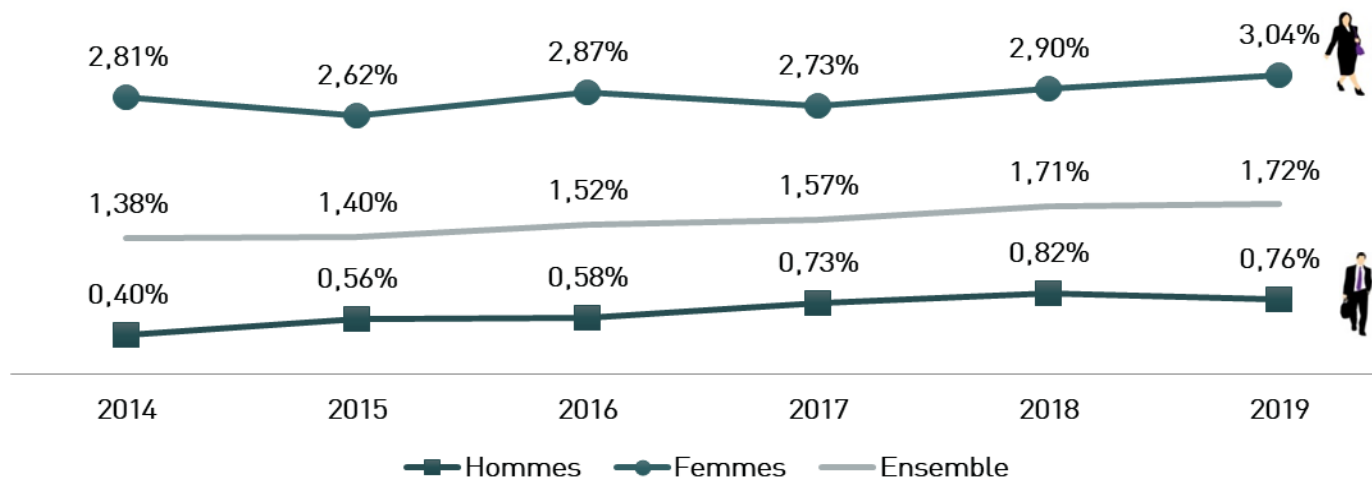
Groupes CNU	2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Groupe 01 : Droits et sciences politiques			0			0			0
Groupe 02 : Sciences économiques et de gestion	1	1	2			0			0
Groupe 03 : Langues et Littérature			0		1	1			0
Groupe 04 : Sciences Humaines			0	1		1			0
Groupe 05 : Mathématiques et Informatique	2		2	2		2			0
Groupe 06 : Physique		1	1		1	1			0
Groupe 07 : Chimie			0	1		1			0
Groupe 08 : Sciences de la Terre			0			0			0
Groupe 09 : Mécanique, Génie Mécanique, génie informatique, énergétique			0	2	1	3	2		2
Groupe 10 : Biologie, Biochimie	4	1	5	1		1	1	3	4
Groupe 11 : Pharmacie	2	1	3	5	1	6		2	2
Groupe 12 : divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	2		2	1		1	1		1
Médecine, Odontologie	7	3	10	13		13	12	1	13
Professeur de premier et second degré	5	5	10	4	5	9	9	3	12
TOTAL	23	12	35	30	9	39	25	9	34

2019 - AGE MOYEN DU DEPART EN RETRAITE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

64,56 ans

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

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



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

Absences	Nbre de jours	Nbre de pers.	Nbre jours moyen/pers.
Congé longue durée	2 059	7	294
Congé longue maladie	1 367	9	152
Congé maladie ordinaire	7 384	256	29
Congé grave maladie	181	1	181
Accidents de travail	226	9	25
Accidents de trajet	204	7	29
Maladie professionnelle	40	1	40
Disponibilité d'office			

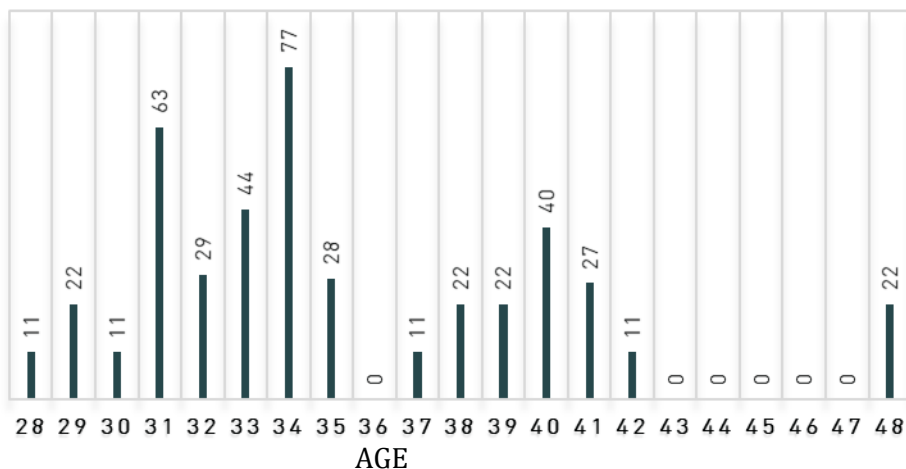
C. Absences des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours)

	Tranche d'âge	Sexe		Total	%
		H	F		
Congé longue durée	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans	356		356	
	50 ans et +	608	1 095	1 703	
	Total	964	1 095	2 059	11,5%
Congé longue maladie	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans	41	350	391	
	50 ans et +	269	707	976	
	Total	310	1 057	1 367	7,7%
Congé ordinaire de maladie	- de 30 ans	257	1 087	1 344	
	30 à 49 ans	1 018	2 496	3 514	
	50 ans et +	1 194	1 332	2 526	
	Total	2 469	4 915	7 384	41,3%
Congé grave maladie	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans			0	
	50 ans et +	181		181	
	Total	181	0	181	1,0%
Congé de maternité	- de 30 ans		689	689	
	30 à 49 ans		5 248	5 248	
	50 ans et +			0	
	Total	0	5 937	5 937	33,2%
Congé d'adoption	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans		28	28	
	50 ans et +			0	
	Total	0	28	28	0,2%
Congé de paternité / accueil de l'enfant	- de 30 ans	33		33	
	30 à 49 ans	407		407	
	50 ans et +			0	
	Total	440	0	440	2,5%

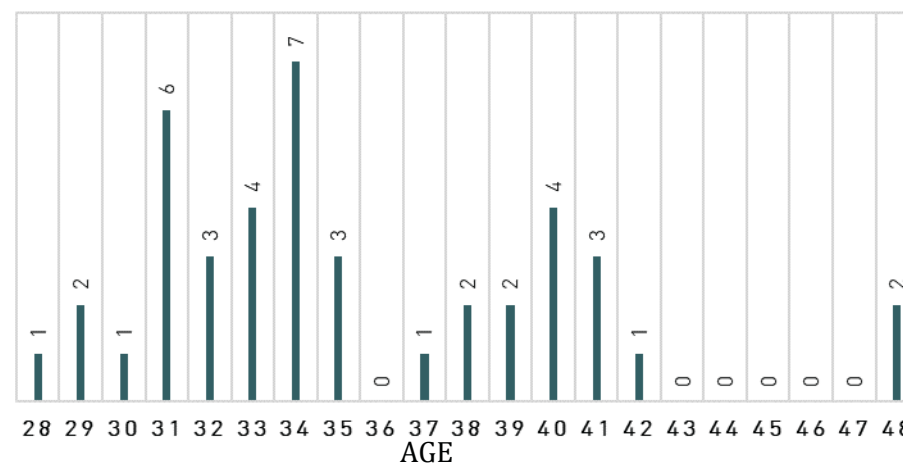
	Tranche d'âge	Sexe		Total	%
		H	F		
Congé pour accidents du travail	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans	66	83	149	
	50 ans et +	34	43	77	
	Total	100	126	226	1,3%
Congé pour accidents de trajet	- de 30 ans		1	1	
	30 à 49 ans	16	45	61	
	50 ans et +	16	126	142	
	Total	32	172	204	1,1%
Congé maladie professionnelle	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans	40		40	
	50 ans et +			0	
	Total	40	0	40	0,2%
Disponibilité d'office	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans			0	
	50 ans et +			0	
	Total	0	0	0	0,0%
Total		4 536	13 330	17 866	
%		25,4%	74,6%		

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

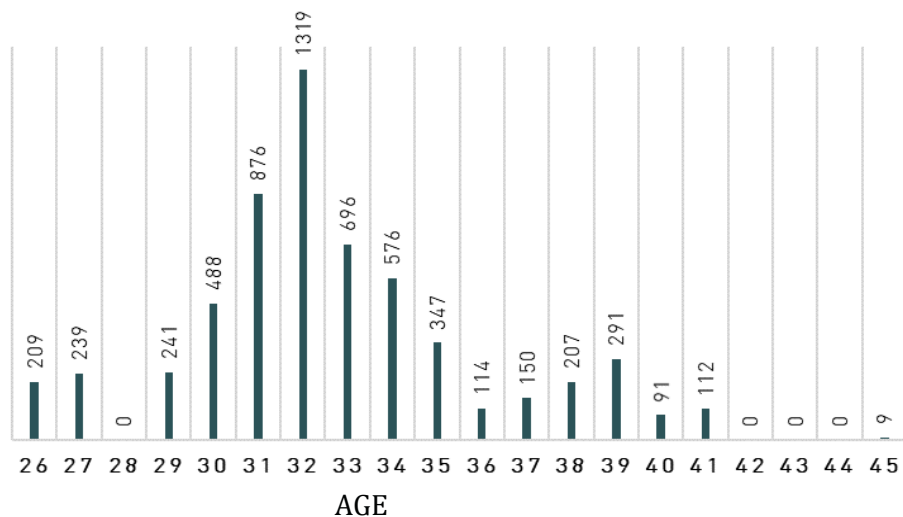
10,48 jours

5 agents n'ont pas utilisé les 11 jours de congés théoriques en 2019

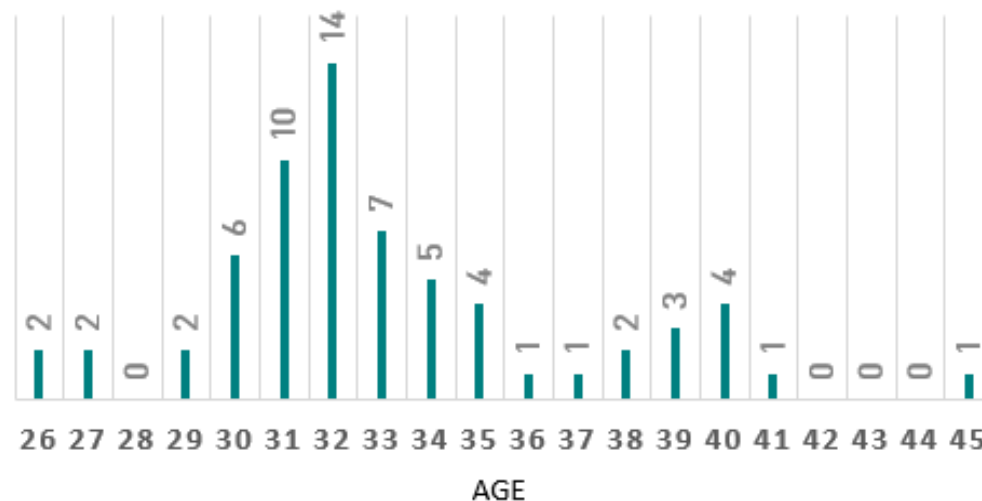


E. Congés maternité et d'adoption

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



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

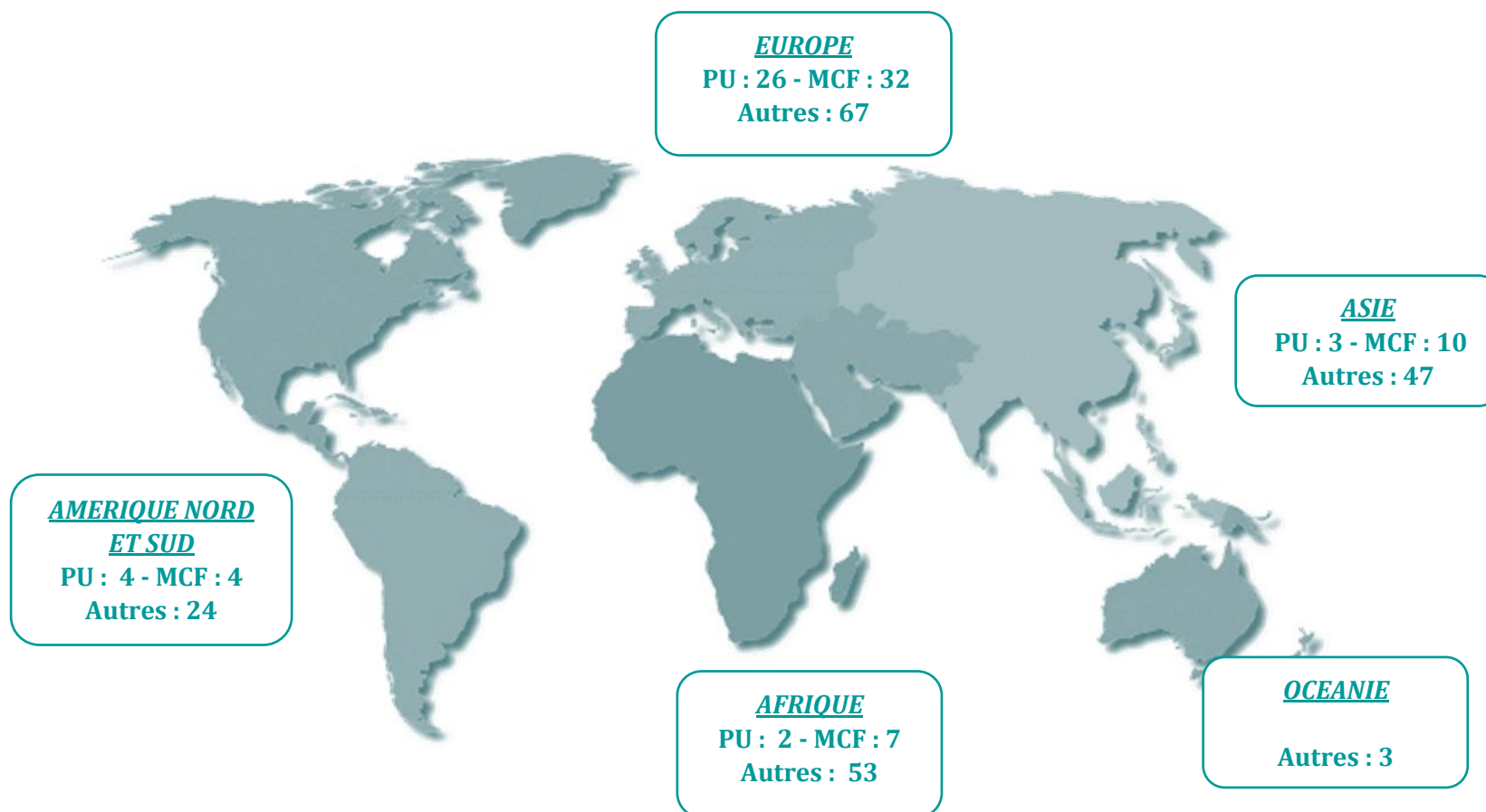


F. Congés parental, d'adoption et mise à disposition

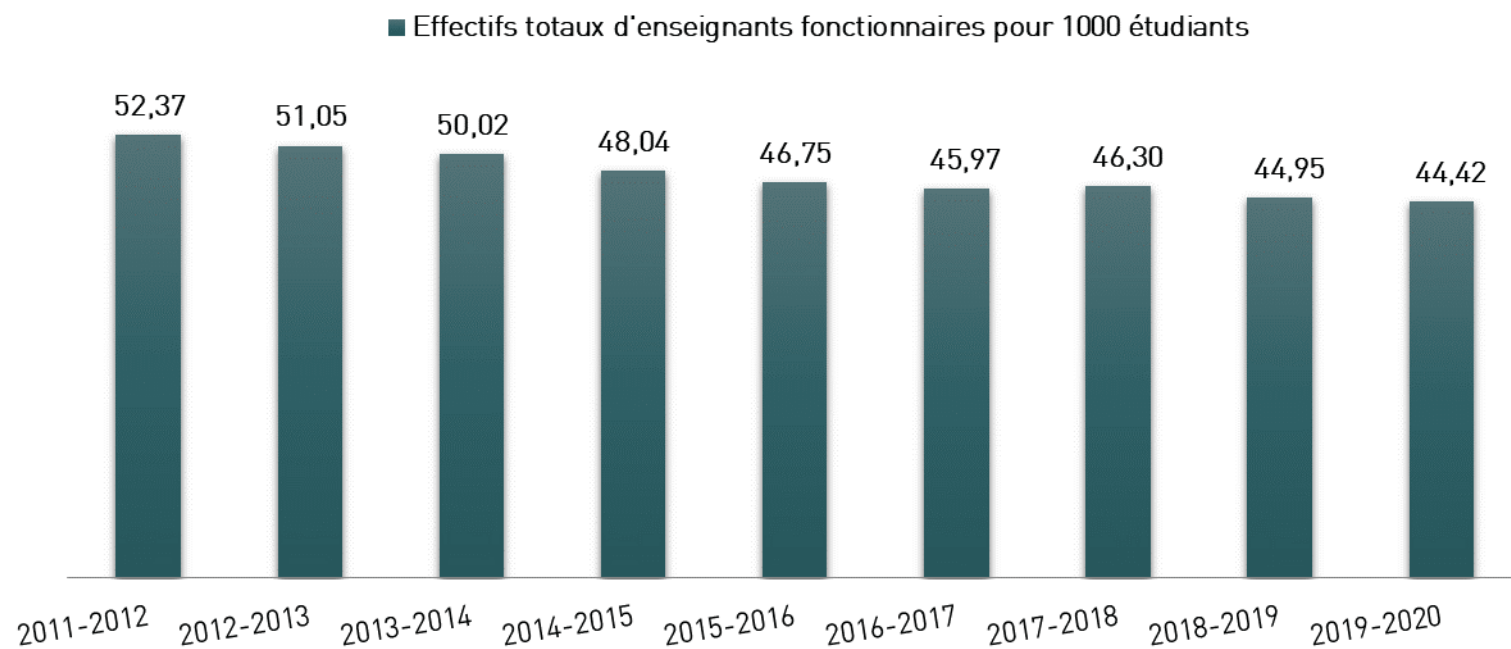
	Hommes	Femmes
Agents ayant des congés d'une durée ≥ 6 mois (congé parental, d'adoption)	1	2
Mise en disponibilité pour accompagnement d'une personne en fin de vie, en situation de dépendance ou convenances personnelles		1
Actions d'accompagnement des agents partant en congé parental	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2019	
Entretiens des agents avant et au retour de disponibilité	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2019	

V. EVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS ETRANGERS

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Fonctionnaires	75	81	87	96	96	88
Contractuels	149	117	110	123	165	194
Total enseignants étrangers	224	198	197	219	261	282
Part des enseignants étrangers en %	8,1%	7,2%	7,2%	7,9%	9,2%	9,9%



VI. TAUX D'ENCADREMENT





INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS

INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS

LES EMPLOIS BIATSS

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

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

4 types de population :

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

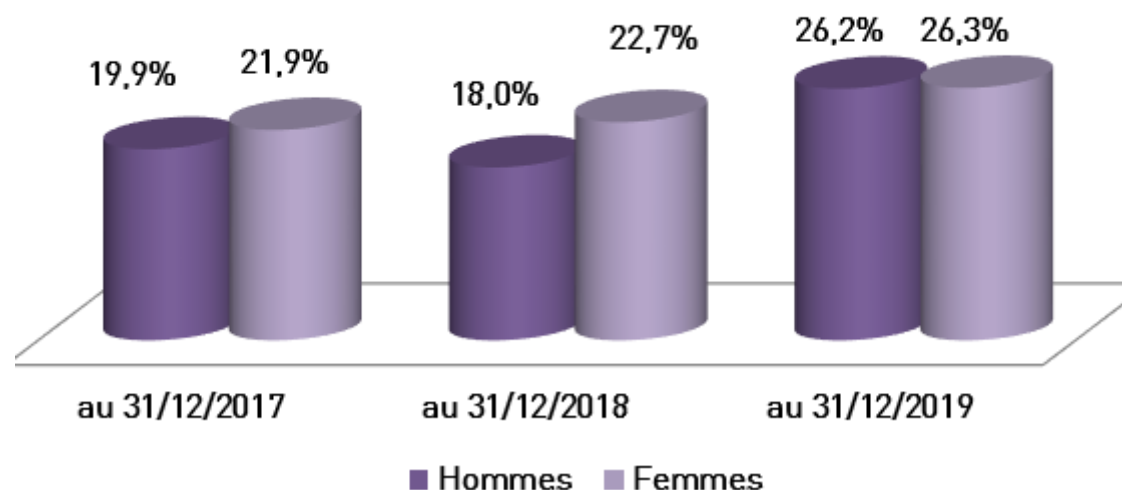
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
ITRF	- Ingénieur de Recherche (IGR) - Ingénieur d'Etude (IGE) - Assistant Ingénieur (ASI)	- Technicien (TECH)	- Adjoint technique (ADT)
AENES	- Administrateur de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (directeur de services ou d'établissement), - Conseiller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

SOCIAL ET SANTE	- Médecin de l'éducation nationale		
	- Conseiller technique de Service Social	- Assistant de service social	
	- Infirmier de l'éducation nationale		

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

		au 31/12/2017			au 31/12/2018			au 31/12/2019		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Effectif physique	Titulaires	427	896	1 323	433	872	1 305	423	865	1 288
	BIATSS contractuels	106	251	357	95	256	351	150	308	458
	TOTAL	533	1 147	1 680	528	1 128	1 656	573	1 173	1 746
ETP	Titulaires	419,30	846,80	1 266,10	422,20	823,50	1 245,70	420,40	824,00	1 244,40
	BIATSS contractuels	98,81	220,70	319,51	89,13	227,29	316,42	141,50	272,50	414,00
	TOTAL	518,11	1 067,50	1 585,61	511,33	1 050,79	1 562,12	561,90	1 096,50	1 658,40

% 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	148	281	147,00	274,80	29,3%
	Femmes	133		127,80		
catégorie B	Hommes	91	238	90,50	231,00	24,6%
	Femmes	147		140,50		
catégorie C	Hommes	128	449	127,30	432,10	46,1%
	Femmes	321		304,80		
Total		968		937,90		100%

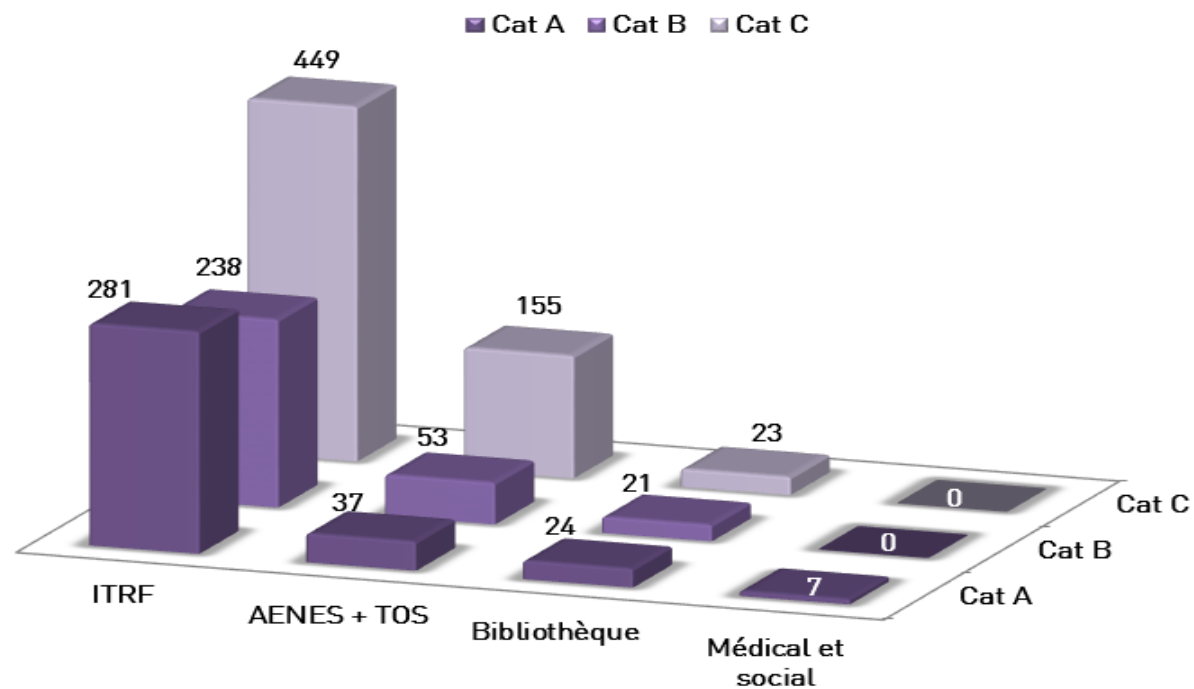
		AENES + TOS				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	11	37	11,00	36,60	15,6%
	Femmes	26		25,60		
catégorie B	Hommes	9	53	9,00	51,40	21,9%
	Femmes	44		42,40		
catégorie C	Hommes	20	155	19,90	146,30	62,4%
	Femmes	135		126,40		
Total		245		234,30		100%

		Bibliothèque				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	5	24	5,00	23,50	35,7%
	Femmes	19		18,50		
catégorie B	Hommes	3	21	2,80	20,10	30,5%
	Femmes	18		17,30		
catégorie C	Hommes	7	23	6,90	22,30	33,8%
	Femmes	16		15,40		
Total		68		65,90		100%

		Social et santé				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	1	7	1,00	6,30	100,0%
	Femmes	6		5,30		
catégorie B	Hommes		0		0,00	0,0%
	Femmes					
catégorie C	Hommes		0		0,00	0,0%
	Femmes					
Total		7		6,30		100%

		Toutes Filières				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	165	349	164,00	341,20	27,4%
	Femmes	184		177,20		
catégorie B	Hommes	103	312	102,30	302,50	24,3%
	Femmes	209		200,20		
catégorie C	Hommes	155	627	154,10	600,70	48,3%
	Femmes	472		446,60		
Total			1 288	1 244,40		100%

Répartition des personnels fonctionnaires BIATSS par filières et par catégories



B. Répartition des agents fonctionnaires par filière et par corps

	Hommes	Femmes	Total
ITRF	367	601	968
Ingénieur de Recherche	25	15	40
Ingénieur d'Etude	77	79	156
Assistant Ingénieur	46	39	85
Technicien de recherche et de formation	91	147	238
Adjoint technique de recherche et de formation	128	321	449
AENES	40	205	245
Secrétaire général d'établissement d'enseignement public supérieur, directeur général des services	1		1
Agent comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel	1		1
Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	2	1	3
Attaché d'Administration d'Etat	7	25	32
Secrétaires d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	9	44	53
Adjoints d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	19	130	149
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	1	5	6
Bibliothèque - Musée	15	53	68
Conservateur général		2	2
Conservateur des bibliothèques	3	10	13
Bibliothécaire	2	7	9
Bibliothécaire assistant spécialisé	3	18	21
Magasinier des bibliothèques	7	16	23
Médicaux sociaux	1	6	7
Infirmier de l'éducation nationale		5	5
Assistant de service social	1	1	2
Total général	423	865	1 288

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

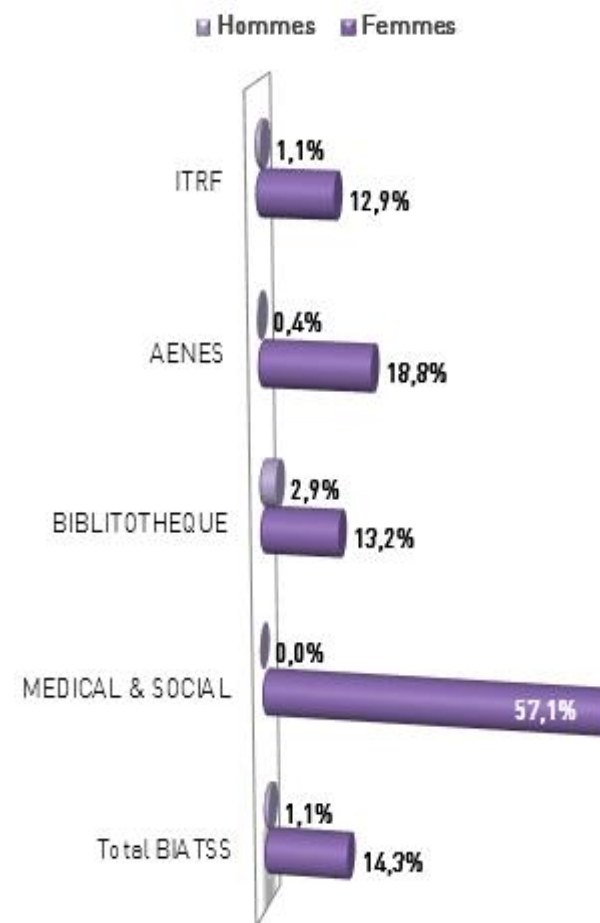
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes	Femmes	Total
Services centraux						
Agence comptable	7,00	4,80	17,80	8,00	21,60	29,60
D.A.J.I.	7,60		1,00	3,00	5,60	8,60
DEVU	6,90	6,60	21,50	1,00	34,00	35,00
DIRPAT	15,80	13,80	30,80	47,00	13,40	60,40
D.R.E.D.	3,00	3,00	4,80	4,00	6,80	10,80
D.R.H	11,80	11,10	27,70	8,00	42,60	50,60
D.S.F	12,00	10,70	21,60	7,00	37,30	44,30
DSI	29,70	12,00	5,00	30,80	15,90	46,70
Direction Générale des Services	10,80	3,00	10,00	13,00	10,80	23,80
Présidence	3,00	1,80	2,00	2,00	4,80	6,80
Services centraux	107,60	66,80	142,20	123,80	192,80	316,60
Services transversaux spécialisés						
Service Prévention des Risques	4,00	1,00	0,90	3,00	2,90	5,90
Service Sécurité	2,90	3,00	4,00	8,90	1,00	9,90
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	6,00	10,50	11,90	14,50	26,40
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	5,60	1,80	7,40	1,80	13,00	14,80
ICAP	9,50	2,00	1,50	6,00	7,00	13,00
S. L. P. La doua /Gerland	1,00	1,00	18,80	7,00	13,80	20,80
S. L. P. Rockfeller	2,00	3,00	17,50	9,00	13,50	22,50
S.O.I.E	5,50	0,50	0,50	1,00	5,50	6,50
S.U.A.P.S			0,90		0,90	0,90
Scolarité commune santé		0,80	7,00	1,00	6,80	7,80
Service Commun de la Documentation	24,50	23,10	30,10	15,70	62,00	77,70
SSU Lyon 1	2,70	1,00	1,00	1,00	3,70	4,70
Sces communs et sces généraux	51,80	35,20	86,50	42,50	131,00	173,50

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes	Femmes	Total
Services inter-universitaires						
C.I.S.R	7,00	2,00	1,00	9,00	1,00	10,00
SIUAPS		3,00	11,80	8,80	6,00	14,80
Services inter-universitaires	7,00	5,00	12,80	17,80	7,00	24,80
Composantes						
Biologie Humaine	23,50	15,70	23,20	12,00	50,40	62,40
Département-composante G.E.P.	6,00	8,00	4,80	11,00	7,80	18,80
Département-composante Informatique	3,00	3,00	6,80	4,00	8,80	12,80
Département-composante Mécanique	4,00	4,00	5,80	7,00	6,80	13,80
INSPE	2,80	6,00	33,70	13,50	29,00	42,50
I.S.F.A	1,00		1,80		2,80	2,80
ISPB Pharmacie	8,50	10,30	27,10	15,00	30,90	45,90
ISTR	1,00	2,80	5,40	1,00	8,20	9,20
IUT LYON 1	23,40	40,10	55,10	49,70	68,90	118,60
Observatoire	8,90	6,00	11,00	10,00	15,90	25,90
Polytech Lyon	0,80	2,90	5,60		9,30	9,30
UFR de Médecine Lyon Est	7,60	13,40	22,80	6,00	37,80	43,80
UFR de Médecine Lyon Sud	8,60	9,60	20,30	9,80	28,70	38,50
UFR d'Odontologie	1,00	3,00	8,00	1,00	11,00	12,00
UFR Biosciences	14,60	25,40	41,10	13,00	68,10	81,10
UFR Faculté des Sciences	41,20	32,30	54,00	59,40	68,10	127,50
UFR STAPS	2,00	4,00	16,40	3,00	19,40	22,40
S.C.E.L		1,00	1,00		2,00	2,00
Composantes	157,90	187,50	343,90	215,40	473,90	689,30
Hors Lyon 1	3,00			2,00	1,00	3,00
Affectation sans occupation	4,00	2,00	4,80	7,00	3,80	10,80
TOTAL	341,20	302,50	600,70	420,40	824,00	1 244,40

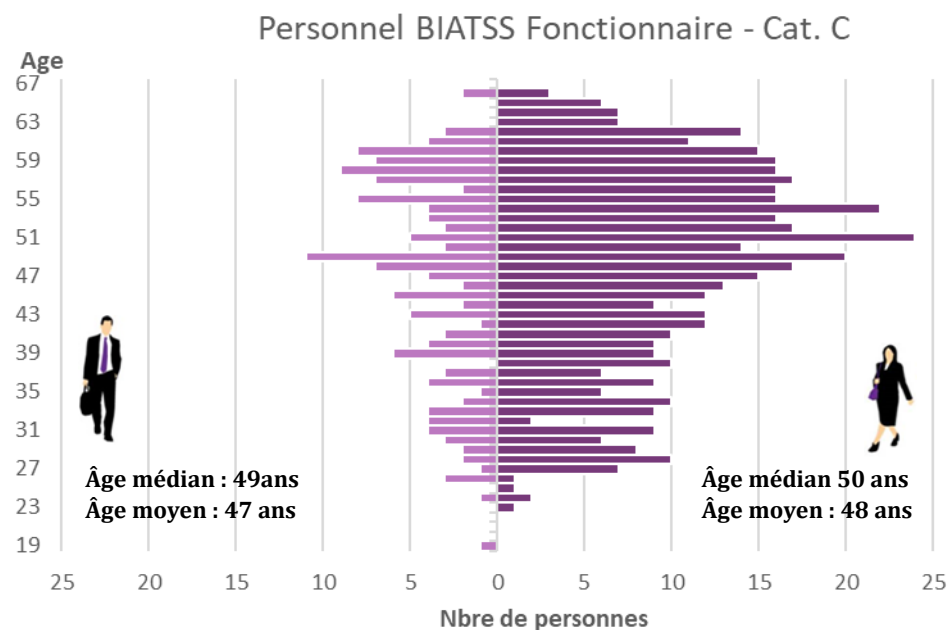
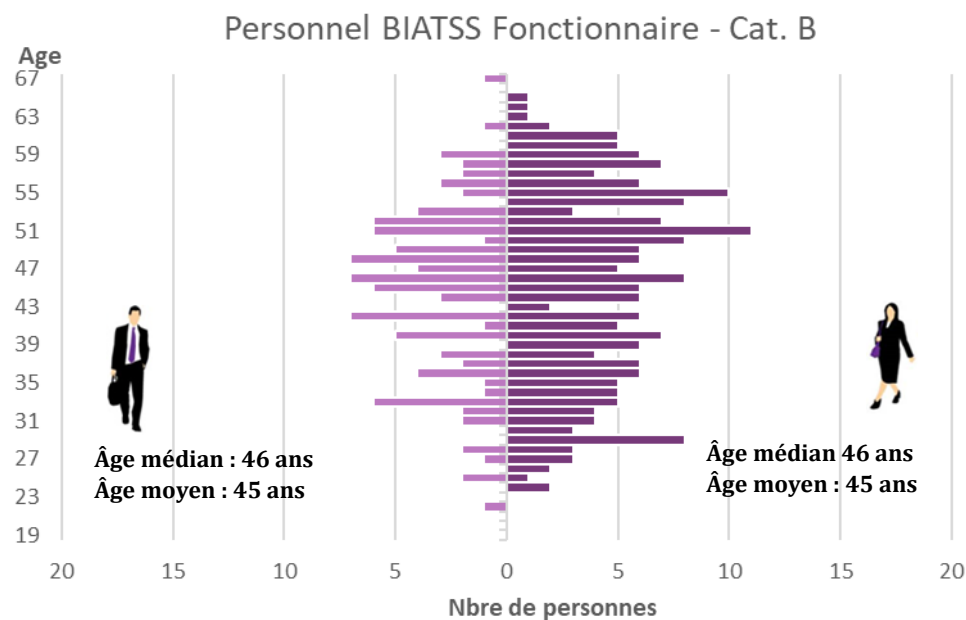
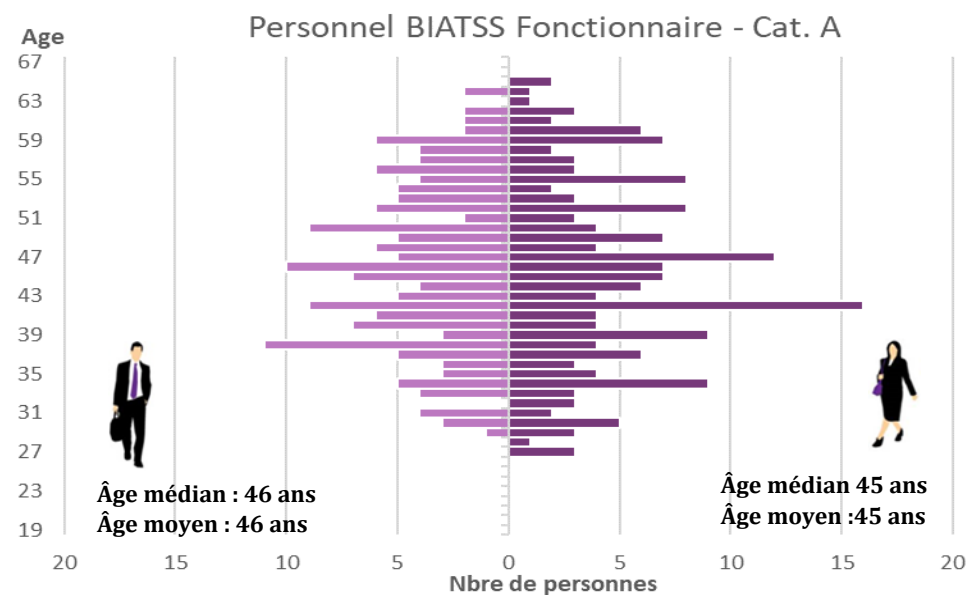
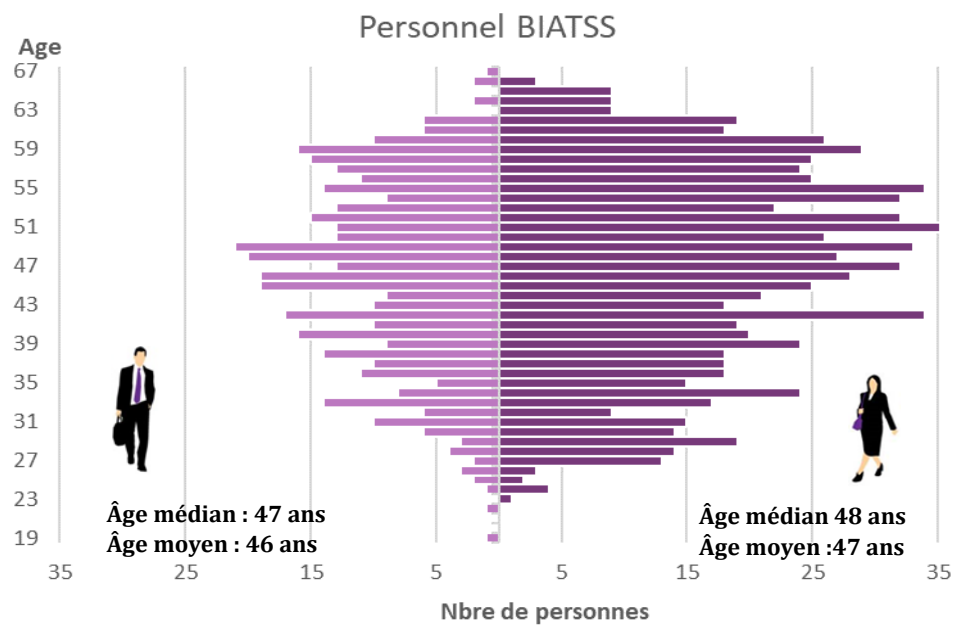
D. Répartition des agents fonctionnaires par temps de travail

	Temps de travail	Effectif physique						Total
		Cat. A		Cat. B		Cat. C		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
ITRF	temps plein	142	107	88	118	126	832	832
	90%	2	6	1	4		20	20
	80%	4	17	2	20	1	96	96
	70%		1		1		3	3
	60%		1		2		5	5
	50%		1		2	1	12	12
Total ITRF		145	148	133	91	147	321	968
AENES	temps plein	11	24	9	36	19	198	198
	90%				1	1	3	3
	80%		2		6		38	38
	70%				1		1	1
	60%						0	0
	50%						5	5
Total AENES		13	11	26	9	44	20	245
BIBLIOTHEQUE	90%	5	17	2	14	6	57	57
	80%				1	1	2	2
	70%		1	1	3		8	8
	60%		1				1	1
	50%						0	0
	90%						0	0
Total Bibliothèque		5	5	19	3	18	7	68
SOCIAL ET SANTE	temps plein	1	2				3	3
	90%		1				1	1
	80%		3				3	3
	70%						0	0
	60%						0	0
	50%						0	0
Total Social et Santé		0	1	6	0	0	0	7
TOTAL		165	184	103	209	155	472	1 288

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		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	évolution des ETP par rapport à 2018
Cat. A	Hommes	1	1,00	3	3,00	13	12,10	15	14,50	27	27,00	59	57,60	
	Femmes	1	1,00	12	10,80	22	18,60	36	30,70	50	48,30	121	109,40	
	Total	2	2,00	15	13,80	35	30,70	51	45,20	77	75,30	180	167,00	5,24%
Cat. B	Hommes	2	2,00	10	10,00	2	2,00	3	2,70	2	1,70	19	18,40	
	Femmes	1	0,70	17	17,00	10	9,00	12	11,20	3	2,20	43	40,10	
	Total	3	2,70	27	27,00	12	11,00	15	13,90	5	3,90	62	58,50	0,52%
Cat. C	Hommes	6	6,00	33	32,50	4	4,00	22	16,60	2	2,00	67	61,10	
	Femmes	13	11,60	47	44,10	16	13,50	55	44,10	4	2,50	135	115,80	
	Total	19	17,60	80	76,60	20	17,50	77	60,70	6	4,50	202	176,90	1,94%
Apprentis, Contrats aidés et PACTE	Hommes							5	4,40			5	4,40	
	Femmes							9	7,20			9	7,20	
	Total	0	0	0	0	0	0	14	11,60	0	0	14	11,60	9,43%
TOTAL		24	22,30	122	117,40	67	59,20	157	131,40	88	83,70	458	414,00	3,24%

Ce tableau ne comprend pas les étudiants salariés.

 PACTE

 Contrat Aidés et Apprenti

LES CONTRATS DE DROIT PRIVÉ

	Hommes	Femmes
Nombre d'apprentis recrutés dans l'année	2	3
Nombre de contrats aidés recrutés dans l'année	2	6

Pour info...

Contrat aidé

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

Exemple : Le contrat Unique d'Insertion (CUI), ou le parcours emploi compétences à compter du 1^{er} janvier 2018.

Apprenti

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

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

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

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

CDI	Nombre de personne			ETP		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
CDI Loi n° 84 – 16 article 6 bis, 4 alinéa1 et 4 alinéa 2 : CDIsation des agents ayant 6 ans de services publics	12	26	38	11,60	23,00	34,60
CDI selon Protocole UCBL (applicable au 01/01/2012)	10	13	23	10,00	10,50	20,50
CDI mis à disposition des HCL		9	9		7,80	7,80
CDI Loi n° 2005-843 : CDIsation sur emploi permanent des agents ayant au minimum 6 ans de services publics	3	8	11	2,50	6,90	9,40
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	2	4	6	2,00	4,00	6,00
CDI Loi n°2012-347 (applicable au 13/03/2012) : loi Sauvadet	1	3	4	1,00	2,20	3,20
TOTAL CDI	28	63	91	27,10	54,40	81,50

Au 31 décembre

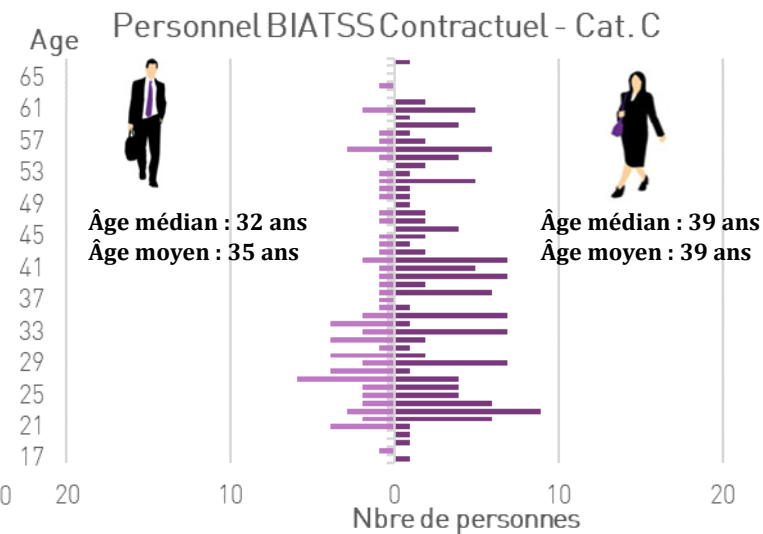
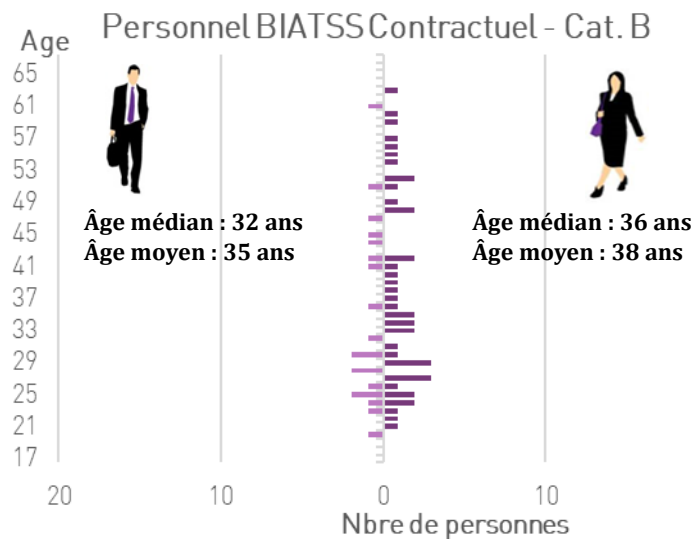
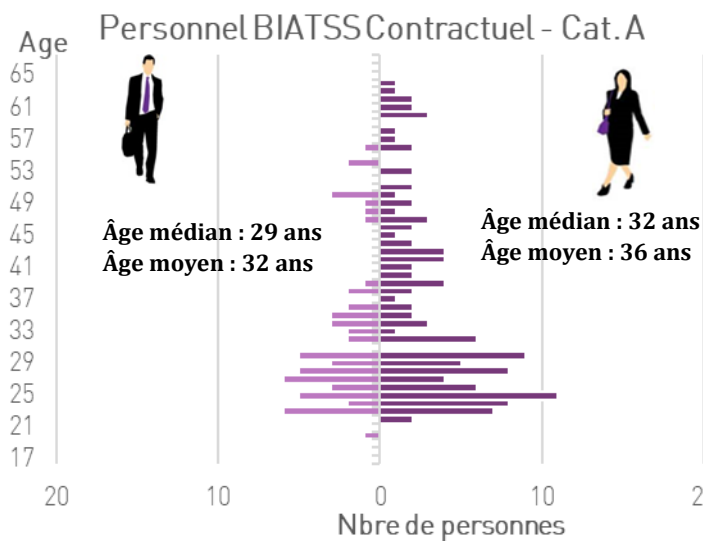
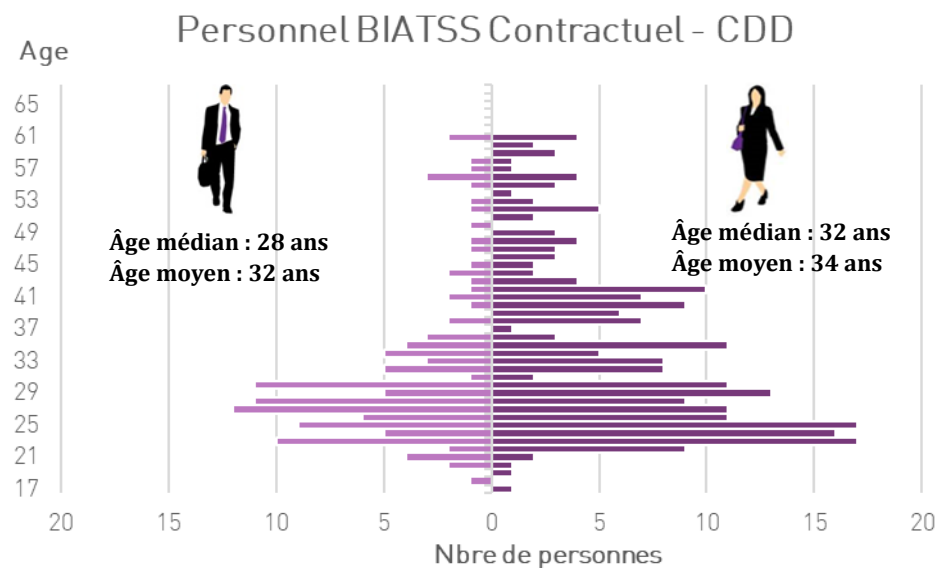
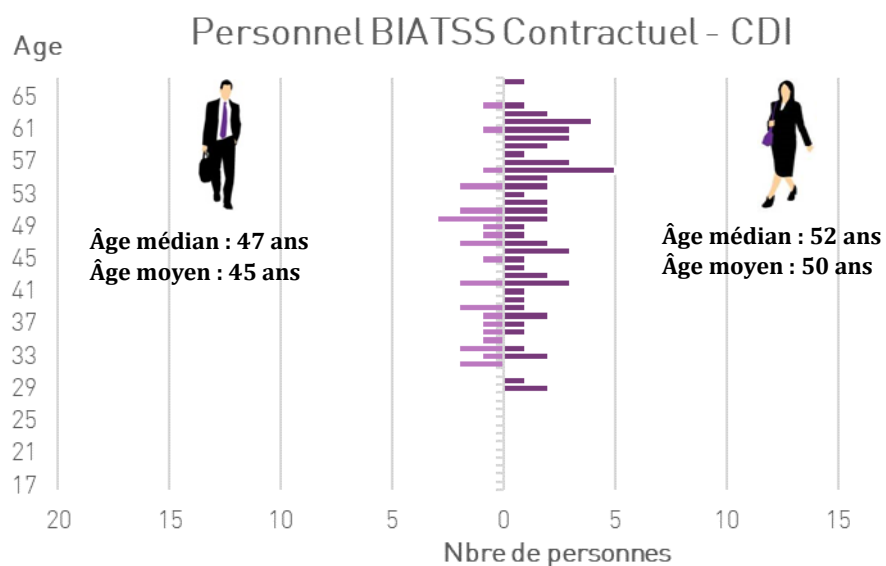
	CDD	Nombre de personne			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Agents contractuels en CDD sur emplois permanents	Art. 4 -alinéa 1 de la loi 84-16 : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	1	3	4	1	2,50	3,50
	Art. 4 -alinéa 2 de la loi 84-16 : pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient	40	76	116	40,00	74,10	114,10
	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	8,50	23,00	31,50
	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	6	9	2,50	5,30	7,80
	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			0,00
	Art. L954-3 du code de l'éducation : pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A			0			0,00
	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"	22	34	56	21,00	29,90	50,90
	Art. 6 quinquies de la loi 84-16 : "pour faire face à une vacance temporaire d'emploi"	24	40	64	24,00	39,80	63,80
	Art. 6 sexies de la loi 84-16 : "pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité"	13	37	50	13,00	36,30	49,30
Contrats de droit privé	Art. L6211-1 du code du travail : Apprenti	3	3	6	3,00	3,00	6,00
	Art. L5134-19-1 du code du travail : contrat unique d'insertion	2	6	8	1,40	4,20	5,60
TOTAL CDD		122	245	367	114,40	218,10	332,50

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	5,00	2,00	1,00	3,00	11,00
DAJI				1,00	1,00
DEVU	2,00	5,80	0,90	1,00	9,70
DIRPAT	4,00	1,00		2,00	7,00
D.R.E.D.			1,00		1,00
D.R.H	1,00	5,00	2,00	3,00	11,00
D.S.F	4,00	5,00	2,00	6,50	17,50
D.S.I			5,20	0,50	5,70
Direction Générale des Services		2,00	1,80	9,50	13,30
Présidence		1,70	1,00		2,70
Sous total Services centraux	16,00	22,50	14,90	26,50	79,90
Services transversaux spécialisés					
Service Prévention des Risques				1,00	1,00
Service Sécurité			1,70	2,00	3,70
Mission Culture	1,00		1,00	0,50	2,50
Mission Handicap		1,00			1,00
Direction Relations Internationales	1,00	0,80	1,00	3,00	5,80
Sous total Services transversaux spécialisés	2,00	1,80	3,70	6,50	14,00
Services Inter-Universitaires					
C.I.S.R				1,00	1,00
SIUAPS	1,00		1,50	2,80	5,30
Sous total Services Inter-Universitaires	1,00	-	1,50	3,80	6,30

Composante ou service	Dotation Etat pour emplois délégués		Autres dotations Etat + emploi Ressources Propres		Total
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Services communs et généraux					
CLASUP			1,00	0,80	1,80
F.O.C.A.L		1,50	5,70	16,00	23,20
ICAP	1,00	2,00	5,80	1,80	10,60
S.C.E.L		1,00			1,00
S. L. P. La Doua / Gerland	3,00	1,00	1,00		5,00
S.L.P. Rockefeller	5,00		1,00		6,00
S.O.I.E				1,00	1,00
S.U.A.P.S		1,00		2,00	3,00
Scolarité commune santé		2,00		0,70	2,70
Service commun de documentation	1,00	9,90	2,40	4,20	17,50
SSU Lyon 1		3,00	0,50	9,10	12,60
Sous total Services communs et généraux	10,00	21,40	17,40	35,60	84,40
Composantes					
Biologie Humaine	3,00	4,20	10,00	13,40	30,60
Dépt. composante GEP	2,00	1,00	1,00		4,00
Dépt.composante Informatique		1,00	5,40	3,50	9,90
Dépt.composante Mécanique			1,00		1,00
INSPE	2,00	2,80	1,00	1,50	7,30
I.S.F.A		1,00	3,00	3,70	7,70
ISTR	1,00	1,00	3,70	9,20	14,90
IUT Lyon 1	7,00	5,20	2,00	7,30	21,50
Observatoire		1,00	1,00		2,00
Polytech Lyon		1,00		5,80	6,80
UFR Médecine Lyon Est	0,50	4,00	7,70	22,20	34,40
UFR Médecine Lyon Sud	2,00	6,50	2,00	7,50	18,00
UFR d'Odontologie	1,00	2,00			3,00
ISPB Pharmacie	2,00	2,80	4,00	10,50	19,30
Autres affectations santé				5,80	5,80
UFR Biosciences	1,00	2,00	3,00	6,70	12,70
UFR Faculté des Sciences	4,00	4,00	3,70	9,60	21,30
UFR STAPS			1,00	8,20	9,20
Sous total Composantes	22,50	35,30	39,50	101,50	198,80
TOTAL	51,50	81,00	77,00	173,90	383,40

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



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

	Temps de travail		Cat A		Cat B		Cat C		Total
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	général
CDI	Temps plein		11	15	4	6	10	16	62
	Temps partiel	90%		1					1
		80%	2	1		2		1	6
		70%							0
		60%		1				1	2
		50%						1	1
	Temps incomplet	90%				1		1	2
		80%		1				2	3
		70%				1		6	7
		60%		1					1
		50%	1			1		1	3
		moins de 50%		3					3
	Total CDI			14	23	4	11	10	29
CDD	Temps plein		45	82	13	28	45	69	282
	Temps partiel	90%						2	2
		80%		3				2	5
		70%		1					1
		60%							0
		50%					1	1	2
	Temps incomplet	90%							0
		80%		1				1	2
		70%		2	2	2	9	20	35
		60%					1	1	2
		50%	1	5		2	3	17	28
		moins de 50%		5			2	1	8
	Total CDD			46	99	15	32	46	114
TOTAL			60	122	18	61	56	143	458

Pour info...

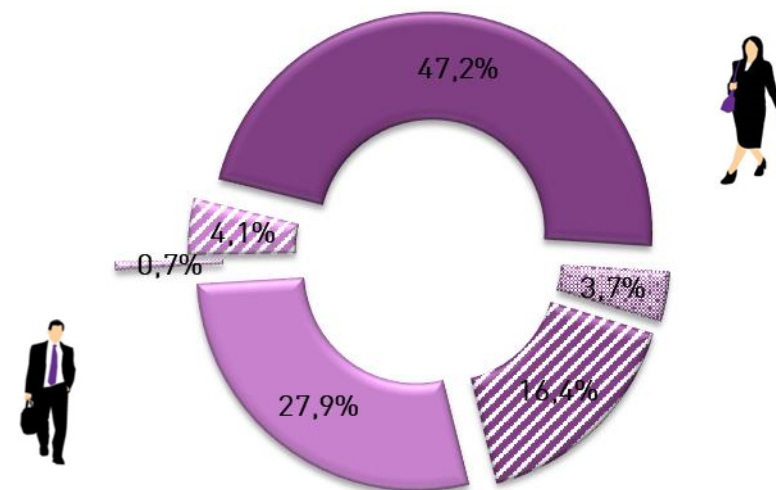
Temps partiel : Un agent à temps partiel choisit de l'être sur une période donnée. Il peut décider de reprendre ses fonctions à 100 %.

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.

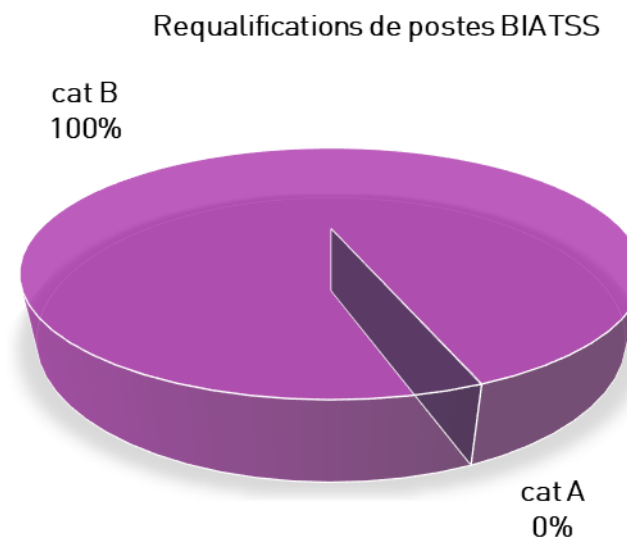
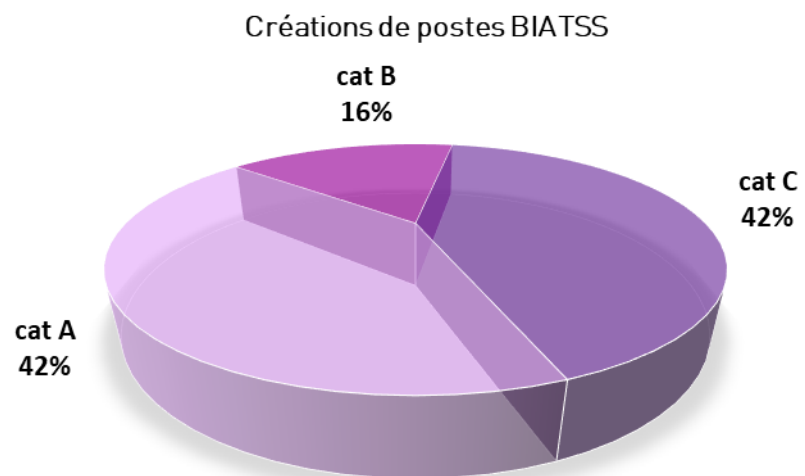
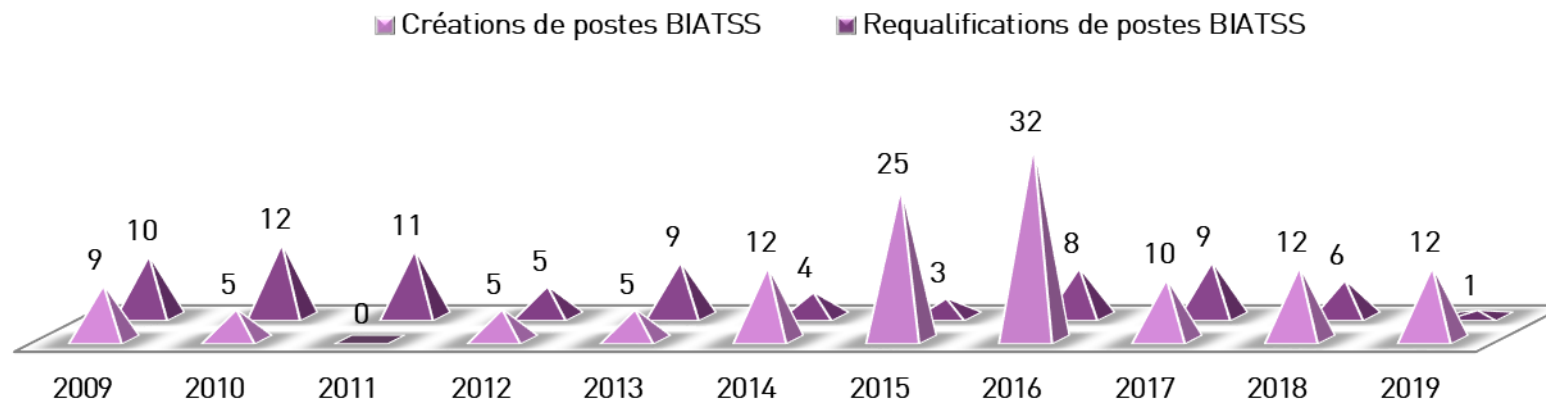
Répartition des personnels BIATSS contractuel

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



IV. BILAN DES CREATIONS ET DES REQUALIFICATIONS DES POSTES DE 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	159	159	49	66	6	7	3	5
Catégorie B	90	260	22	94	2	6	1	5
TOTAL	249	419	71	160	8	13	4	10

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps

	CONCOURS (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS		
	ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	8	3	11	1	2	3
Catégorie B	5	2	7		6	6
Catégorie C	2	6	8	1	1	2
TOTAL	15	11	26	2	9	11

* 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	36	24	12	11	5	11	3	8
Catégorie B	46	48	13	14	5	6	3	4
Catégorie C	77	179	21	47	5	14	4	12
TOTAL	159	251	46	72	15	31	10	24

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

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps

	LISTE D'APTITUDE AENES et Médico-sociaux							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	5	27	0	7	0	4	0	1
Catégorie B	16	100	6	30	1	3	1	0
TOTAL	21	127	6	37	1	7	1	1

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

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

Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade

	TABLEAU D'AVANCEMENT AENES et Médico-sociaux							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	1	2	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	6	20	6	20	6	20	2	1

Catégorie C	3	25	3	24	3	24	0	9
TOTAL	10	47	9	44	9	44	2	10

C. Promotion des personnels de Bibliothèque par catégorie

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

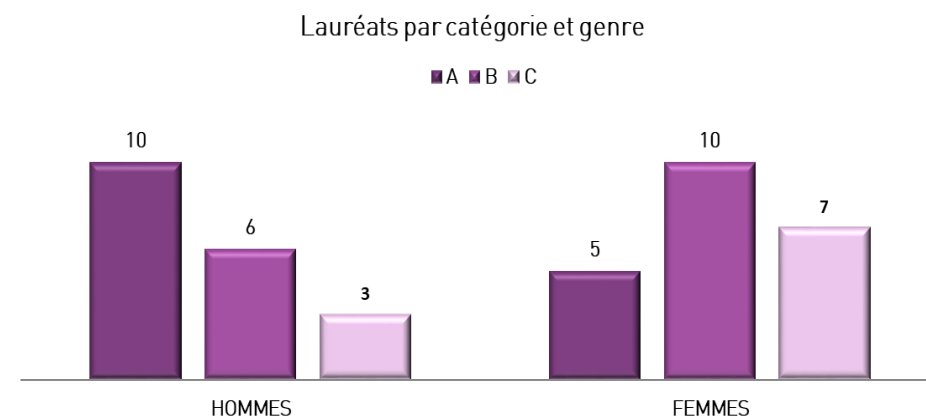
	CONCOURS (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS		
	ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A			0			0
Catégorie B		1	1			0
Catégorie C			0			0
TOTAL	0	1	1	0	0	0

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

<i>Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade</i>	TABLEAU D'AVANCEMENT BIBLIOTHEQUE							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	6	1	6	0	3	0	0
Catégorie B	3	2	1	3	1	2	0	0
Catégorie C	5	7	4	5	1	3	0	2
TOTAL	10	15	6	14	2	8	0	2

D. Réussites aux concours et examens professionnels des personnels UCBL

		Catégorie du concours ou examen professionnel obtenu			
		A	B	C	TOTAL
Catégorie ou statut des personnels UCBL ayant réussi un concours à l'UCBL	Fonctionnaires	9	13	2	24
	Catégorie A	3			3
	Catégorie B	6	7		13
	Catégorie C		6	2	8
	Contractuels	6	3	8	17
	TOTAL	15	16	10	41



De plus, **26** personnes hors UCBL ont réussi au concours dans l'établissement

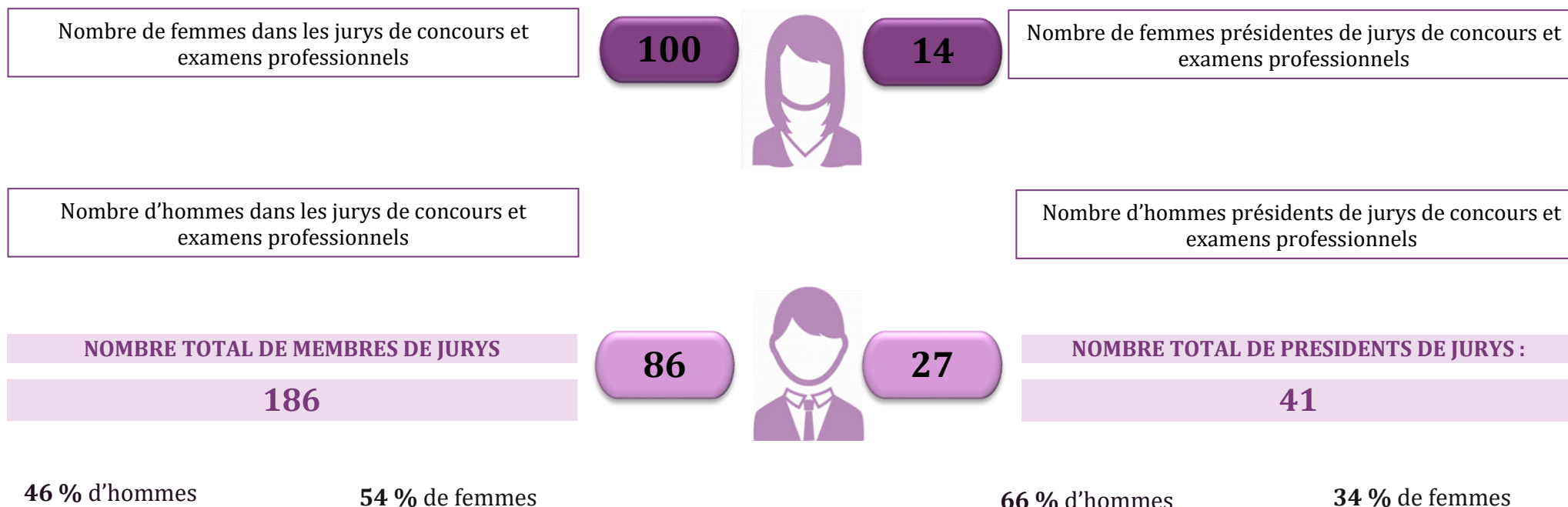
E. Titularisations suite à un contrat PACTE ou à un contrat réservé au titre du handicap (article 27 II de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984)

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

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

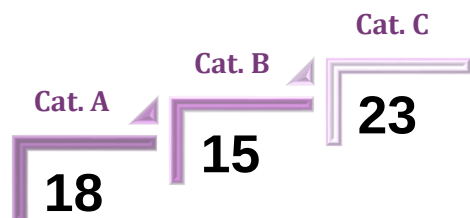
	BAP A		BAP B		BAP C		BAP E		BAP G		BAP J	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	H	F
Inscrits	11	25	3	3	1		129	15	19	6	5	17
Présents à l'admissibilité	9	19	3	3			113	12	17	4	5	17
Admissibles	4	10	2	3			58	6	11	3	3	9
Présents à l'admission	3	9	2	1			Épreuves d'admission gérés par les centres affectataires		10	3	Épreuves d'admission gérés par les centres affectataires	
Admis sur Liste principale	1	3	1	1					4	3		
Admis sur Liste complémentaire	1	3										

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

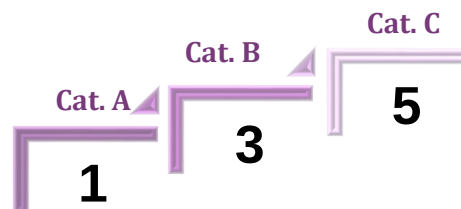


H. Campagne d'emploi

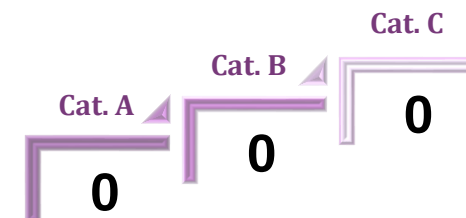
NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU CONCOURS



ITRF

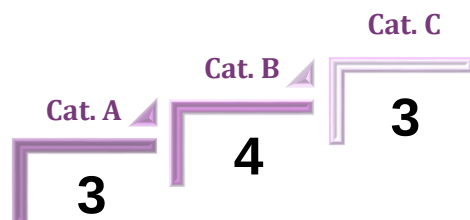


AENES

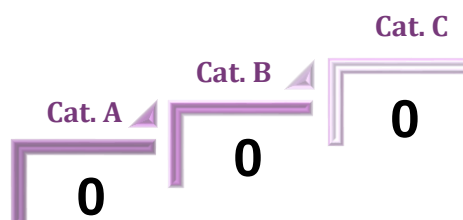


BIBLIOTHEQUE

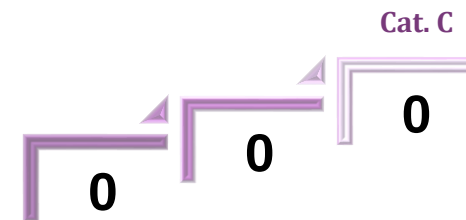
DONT NOMBRE DE CONCOURS INFRUCTUEUX



ITRF



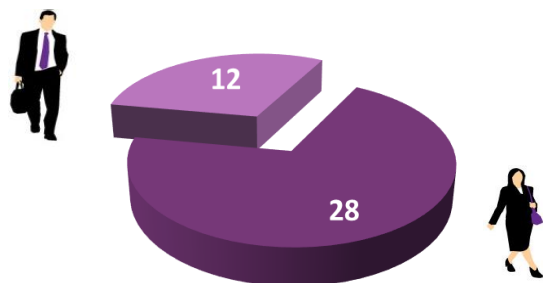
AENES



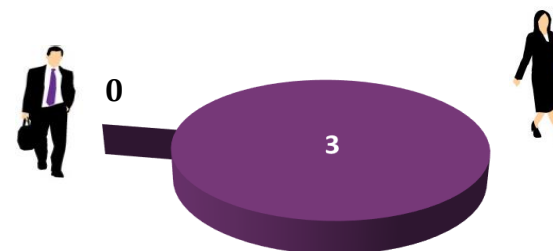
BIBLIOTHEQUE

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

Répartition par genre des membres de l'équipe de direction



Répartition par genre des primonominations



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

Nombre de postes publiés sur la Place de l'emploi public

170

Nombre total de postes publiés (tous supports : Place de l'emploi public, Pôle-emploi, APEC...) par la structure

170

Nombre de recrutements effectués suite à une parution sur la Place de l'emploi public

Ce nombre n'est pas connu car les postes sont publiés sur différents sites (Place de l'emploi public, Pôle-emploi, APEC...)

Pour Info...

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

1. Répartition des mobilités des fonctionnaires

CORPS DES ITRF	DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
Départs par mutation		1	1		2	1	1	1	3	5
Départs en retraite		1	2	5	8	2	1	11	14	22
Départs par concours					0				0	0
Autres départs										
Décès			1		1				0	1
Démission et abandon de poste					0				0	0
Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres		2	1	1	4		1	4	5	9
Congé parental		1			1		1	1	2	3
Départs par Détachement/position normale d'activité sortante		3	3	1	7	3	1	5	9	16
Départs fin de Détachement					0				0	0
Disponibilité			3	2	5	1	2	3	6	11
TOTAL DEPARTS		8	11	9	28	7	7	25	39	67

	ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
Arrivées par mutation			1	2	3		1	2	3	6
Arrivées par détachement		1	1		2			4	4	6
Arrivées par concours		6	2	4	12	4	4	15	23	35
Intégration directe					0	1			1	1
Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE				2	2				0	2
Autres arrivées										
Après un congé parental					0			2	2	2
Retour de détachement				1	1			1	1	2
Après une disponibilité					0				0	0
TOTAL ARRIVEES		7	4	9	20	5	5	24	34	54
SOLDE (total arrivées - total départs)		-1	-7	0	-8	-2	-2	-1	-5	-13

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		Hommes				Femmes				Total
DEPARTS		Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
Départs par mutation		2			2	2	2	3	7	9
Départs en retraite		1			1	2	2	5	9	10
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			1	1	1
Congé parental					0			1	1	1
Départ par détachement/ position normale d'activité sortante				2	2	2	3	2	7	9
Départs fin de Détachement					0				0	0
Disponibilité				1	1		1		1	2
TOTAL DEPARTS		3	0	3	6	6	8	12	26	32

ARRIVEES		Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
Arrivées par mutation					0			2	2	4
Arrivées par détachement				1	1			1	1	3
Arrivées par concours					0				0	11
Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE		2	1	2	5	4	4	11	19	0
Autres arrivées										
Après un congé parental					0			2	2	2
Retour de détachement				1	1			1	1	2
Après une disponibilité					0				0	0
TOTAL ARRIVEES		2	1	2	5	4	4	11	19	24
SOLDE (total arrivées - total départs)		-1	1	-1	-1	-2	-4	-1	-7	-8

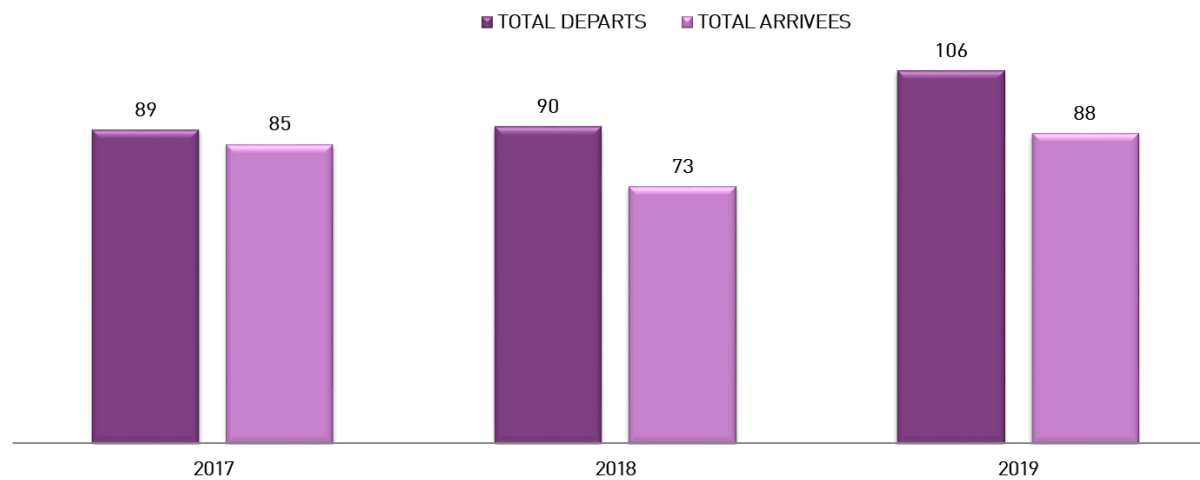
NB : un agent de l'UCBL ayant réussi un concours à l'UCBL n'est pas considéré comme sortant puis entrant

CORPS DES BIBLIOTHEQUES	DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
Départs par mutation			1		1	1	2		3	4
Départs en retraite					0		1		1	1
Départs par concours					0				0	0
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	1			1	1
Départ par détachement/ position normale d'activité sortante					0				0	0
Départs fin de Détachement					0				0	0
Disponibilité					0				0	0
TOTAL DEPARTS		0	1	0	1	2	4	0	6	7

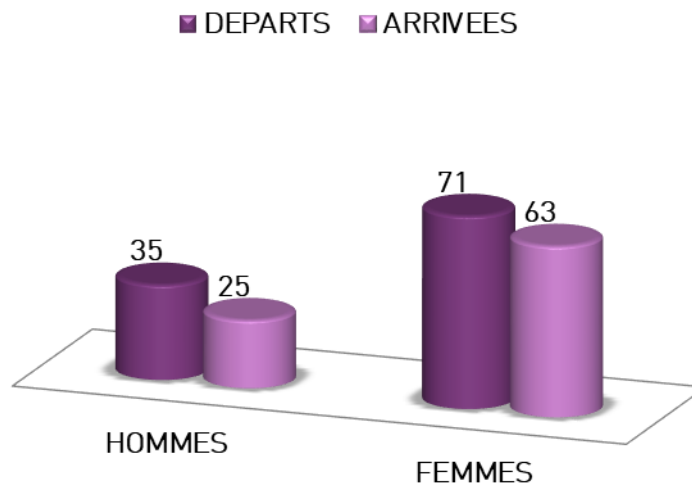
ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
Arrivées par mutation				0	2	3	2	7	7
Arrivées par détachement				0	1			1	1
Arrivées par concours				0		1		1	1
Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE				0			1	1	1
Autres arrivées									
Après un congé parental				0				0	0
Retour de détachement				0				0	0
Après une disponibilité				0				0	0
TOTAL ARRIVEES	0	0	0	0	3	4	3	10	10
<i>SOLDE (total arrivées - total départs)</i>	<i>0</i>	<i>-1</i>	<i>0</i>	<i>-1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>3</i>

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

Evolution des entrées et sorties des BIATSS fonctionnaires



Répartition des départs et des arrivées des BIATSS fonctionnaires par genre



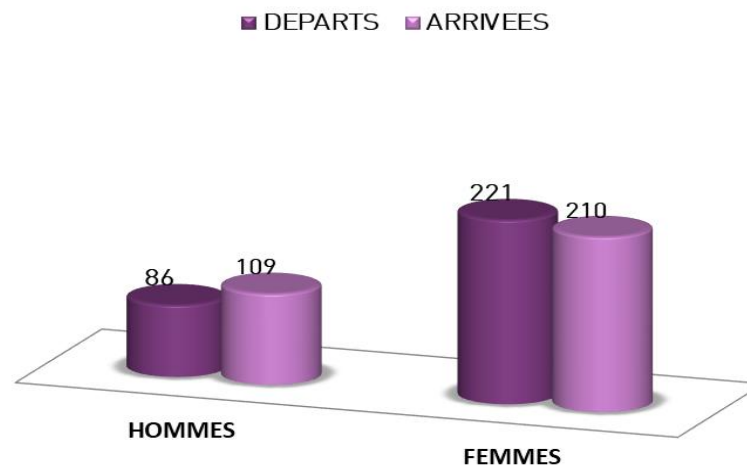
2. Répartition des mobilités des BIATSS contractuels

DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
Fin de contrat ou de mission		3		3	2	2	10	14	17
Non renouvellement suite à la fin d'un contrat (arrêt du financement ou disparition du support)	20	4	23	47	35	16	72	123	170
Non renouvellement suite à la demande de l'agent	3	1	4	8	3	2	7	12	20
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	4	10	3	2	16	21	31
Démission	5	2	2	9	10	6	14	30	39
Non renouvellement suite à la décision de l'établissement (insuffisance professionnelle)				0			1	1	1
Fin de CDD pendant la période d'essai	1			1			2	2	3
Licenciement en cours de contrat				0			2	2	2
Titularisation dans l'établissement	2	1	5	8	1	2	8	11	19
Départ suite à la réussite d'un concours hors établissement*				0		1	2	3	3
Retraite				0	1	1		2	2
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	34	14	38	86	55	32	134	221	307

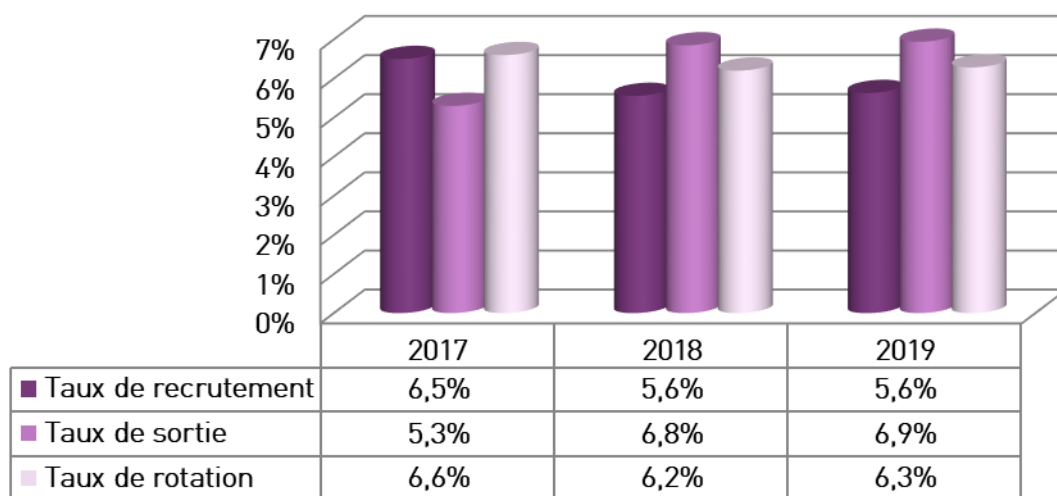
* NB : le nombre de réussite aux concours est minimal car tous les agents n'informent pas l'établissement de leur réussite.

ARRIVEES		Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
Agents contractuels recrutés sur des emplois permanents	Art. 4 -alinéa 1 de la loi 84-16 : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	1		1	2	1			1	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 justifient	31			31	44	2	1	47	78
	Art. 6 de la loi 84-16 : pour les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %	2	1	4	7	4	1	14	19	26
	Art. 27 de la loi 84-16 : destiné au bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail				0			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				0	0
	Art. 3, 4 et 5 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 : PACTE				0				0	0
Agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires	Art. 6 quater de la loi 84-16 : "pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels"	2	4	26	32	5	4	41	50	82
	Art. 6 quinquies de la loi 84-16 : "pour faire face à une vacance temporaire d'emploi"	2	6	11	19	3	5	22	30	49
	Art. 6 sexies de la loi 84-16 : "pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité "	2	3	11	16	2	15	38	55	71
Contrats de droit privé	Art. L6211-1 du code du travail : Apprenti	1		1	2	1		2	3	5
	Art. L5134-19-1 du code du travail : contrat unique d'insertion				0			3	3	3
TOTAL ARRIVEES		41	14	54	109	60	27	123	210	319

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



2019- AGE MOYEN DU DEPART EN RETRAITE DES PERSONNELS BIATSS



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.

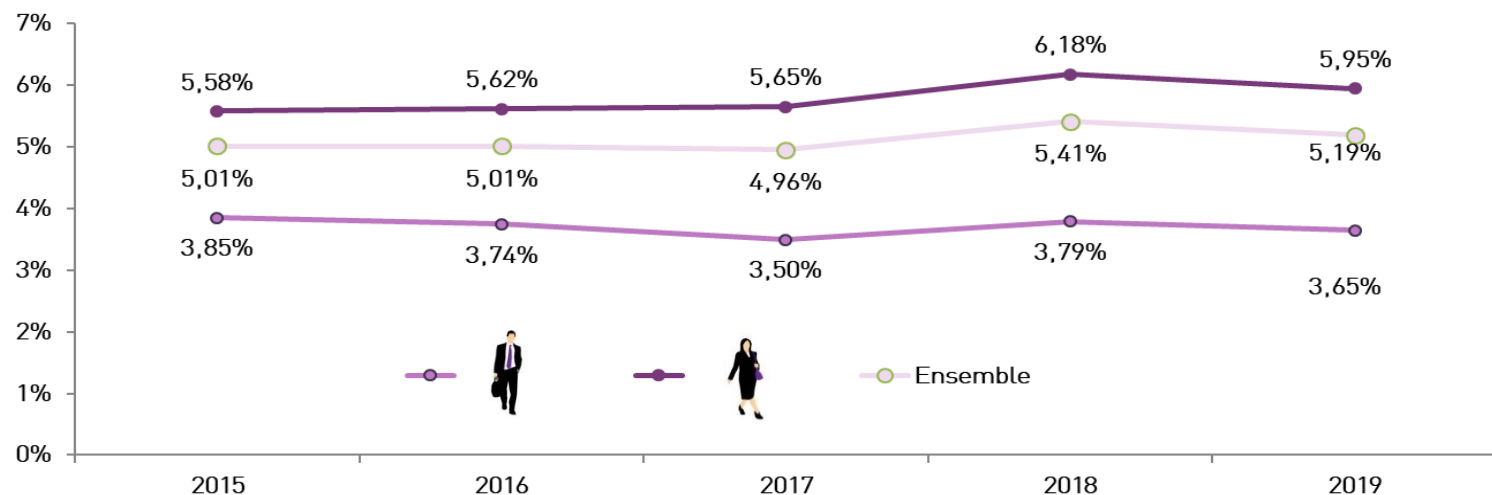
70 agents ont bénéficié de cette organisation de travail en **2019**.



	Hommes			Femmes		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Fonctionnaires	19	1	1	13	9	21
Contractuels en CDI	2			1	2	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	2 433	7	348
Congé longue maladie	5 259	24	219
Congé maladie ordinaire	19 812	669	30
Congé grave maladie	335	2	168
Accidents de travail	1 296	27	48
Accidents de trajet	125	9	14

Maladie professionnelle	676	6	113
Disponibilité d'office	191	2	96

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

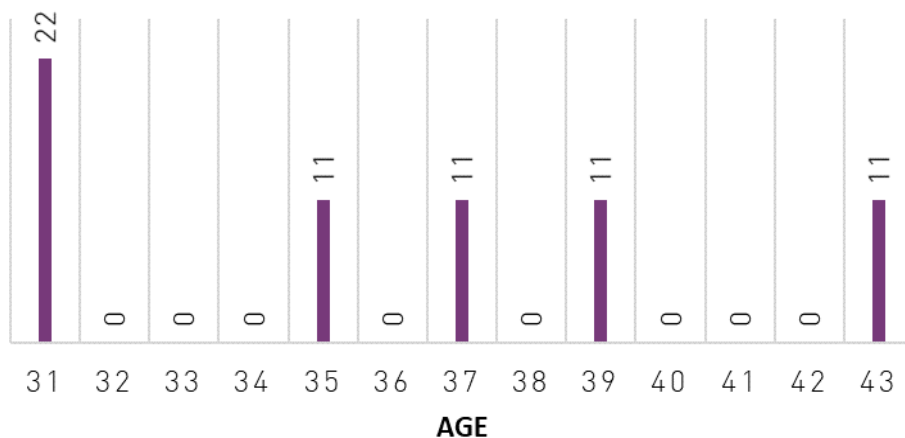
Congés	Tranche d'Age	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL			
		H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Congé longue durée	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans		351	351				0				0		0	351	351	
	50 ans et +	730		730		534	365	899		12	441	453		1 276	806	2 082	
	Total	730	351	1 081	18,2%	534	365	899	14,6%	12	441	453	2,1%	1 276	1 157	2 433	7,3%
Congé longue maladie	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans		14	14		132	8	140		664	1 268	1 932		796	1 290	2 086	
	50 ans et +		1 021	1 021			559	559		579	1 014	1 593		579	2 594	3 173	
	Total	0	1 035	1 035	17,4%	132	567	699	11,4%	1 243	2 282	3 525	16,6%	1 375	3 884	5 259	15,8%
Congé maladie ordinaire	- de 30 ans	52	129	181		90	331	421		386	1 278	1 664		528	1 738	2 266	
	30 à 49 ans	342	1 197	1 539		390	1 457	1 847		1 414	4 359	5 773		2 146	7 013	9 159	
	50 ans et +	245	395	640		212	853	1 065		1 385	5 297	6 682		1 842	6 545	8 387	
	Total	639	1 721	2 360	39,8%	692	2 641	3 333	54,3%	3 185	10 934	14 119	66,6%	4 516	15 296	19 812	59,5%
Congé grave maladie	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans			0				0			335	335		0	335	335	
	50 ans et +			0				0				0		0	0	0	
	Total	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	335	335	1,6%	0	335	335	1,0%
Congé de maternité	- de 30 ans		126	126			207	207			573	573		0	906	906	
	30 à 49 ans		935	935			891	891			360	360		0	2 186	2 186	
	50 ans et +			0				0				0		0	0	0	
	Total	0	1 061	1 061	17,9%	0	1 098	1 098	17,9%	0	933	933	4,4%	0	3 092	3 092	9,3%
Congé d'adoption	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans			0				0				0		0	0	0	
	50 ans et +			0				0				0		0	0	0	
	Total	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Congé de paternité/accueil de l'enfant*	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans	11		11		11		11		44		44		66	0	66	
	50 ans et +			0				0				0		0	0	0	
	Total	11	0	11	0,2%	11	0	11	0,2%	44	0	44	0,2%	66	0	66	0,2%

		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL			
Congés	Tranche d'Age	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Accidents de travail	- de 30 ans			0				0		41	149	190		41	149	190	3,9%
	30 à 49 ans		370	370		31	24	55		100	298	398		131	692	823	
	50 ans et +		9	9			5	5		212	57	269		212	71	283	
	Total	0	379	379	6,4%	31	29	60	1,0%	353	504	857	4,0%	384	912	1 296	
Accidents de trajet	- de 30 ans			0				0			30	30		0	30	30	0,4%
	30 à 49 ans	5		5				0			16	16		5	16	21	
	50 ans et +			0		7	33	40			34	34		7	67	74	
	Total	5	0	5	0,1%	7	33	40	0,7%	0	80	80	0,4%	12	113	125	0,4%
Maladie professionnelle	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	2,0%
	30 à 49 ans			0				0				0		0	0	0	
	50 ans et +			0				0			676	676		0	676	676	
	Total	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	676	676	3,2%	0	676	676	2,0%
Disponibilité d'office	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	0,6%
	30 à 49 ans			0				0				0		0	0	0	
	50 ans et +			0				0		76	115	191		76	115	191	
	Total	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	76	115	191	0,9%	76	115	191	0,6%
TOTAL		1 385	4 547	5 932	100%	1 407	4 733	6 140	100%	4 913	16 300	21 213	100%	7 705	25 580	33 285	100%

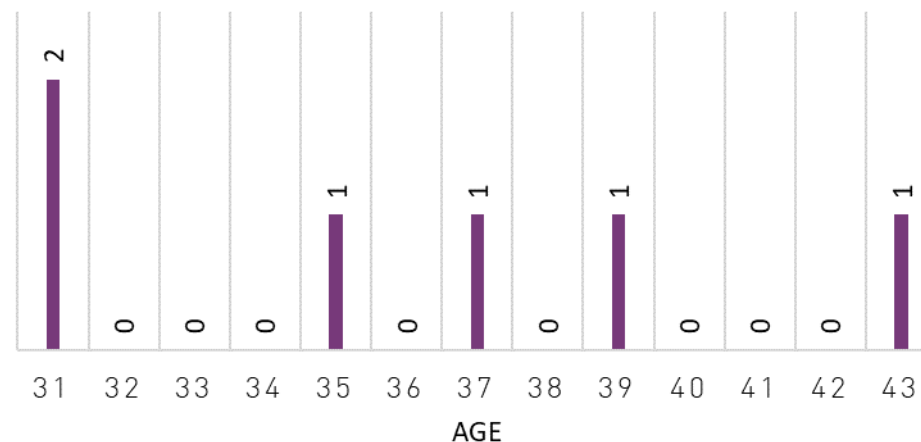
* Tous les jours théoriques ont été utilisés

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

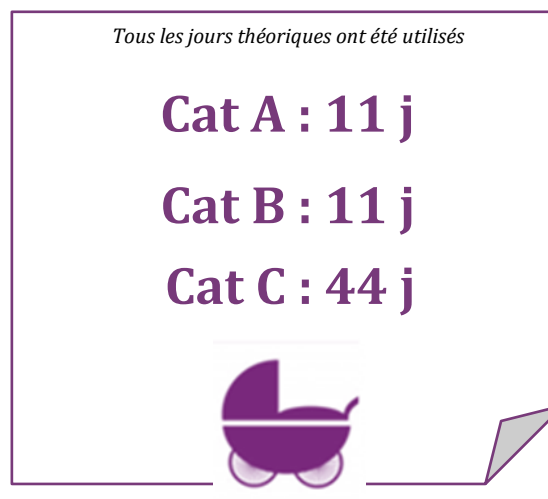
NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ PATERNITÉ
ET CONGÉ D'ADOPTION PAR ÂGE



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

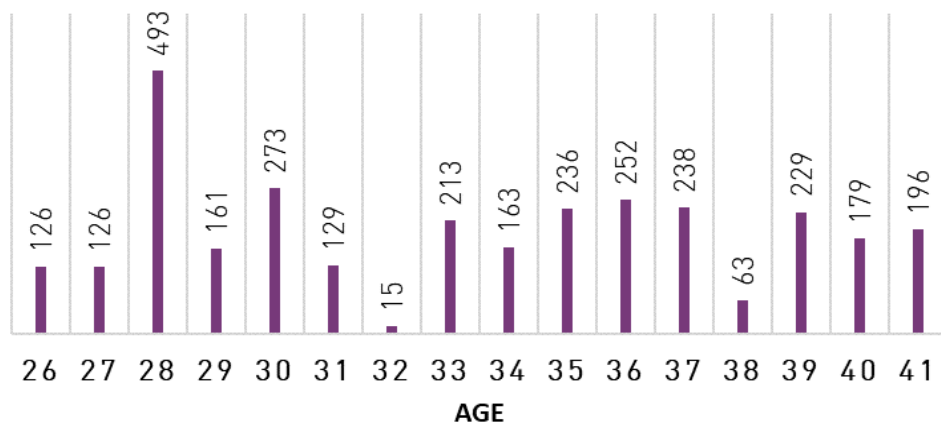


**Nombre de jours pris en moyenne par agent
en comparaison du nombre de jours théoriques**

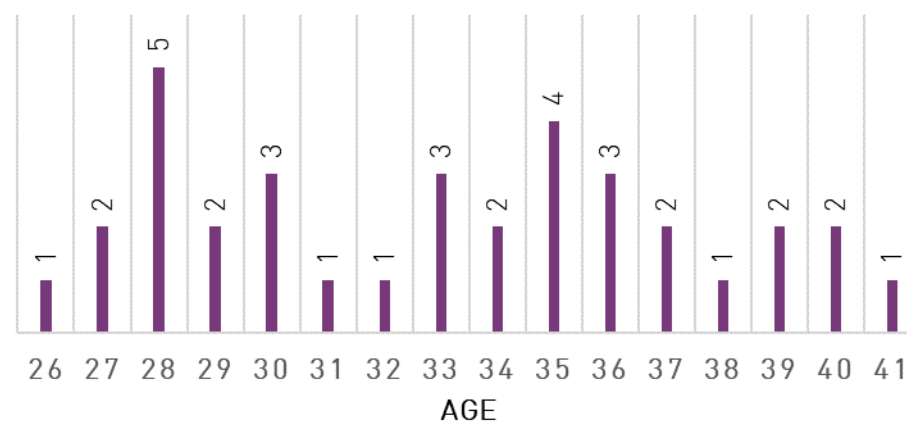


E. Congés maternité et d'adoption (en nombre de jours et d'agents)

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
Actions d'accompagnement des agents partant en congé parental	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2019					
Entretiens des agents avant et au retour de disponibilité	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2019					

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	123	142	67	136	68	290	826
Nombre moyen de jours en stock	22,19	18,21	16,32	15,24	15,35	13,55	16,29
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	1	9	4	6	5	27	52
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans un CET dans l'année	63	78	39	69	37	129	415
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	106,00	77,50	69,00	40,00	65,00	321,00	678,50
Nombre de jours de CET indemnisés dans l'année	50	25	18	40	19	11	163
Nombre de jours de CET pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) dans l'année	0	0	0	21	0	1	22

	2018	2019	évolution
Montant brut de l'indemnisation au titre des jours de CET	155 435 €	196 531 €	26%
Montant brut pris en compte des jours en point RAFP	12 740 €	19 263 €	51%
Total du montant brut dépensé au titre des CET	168 175 €	215 794 €	28%

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

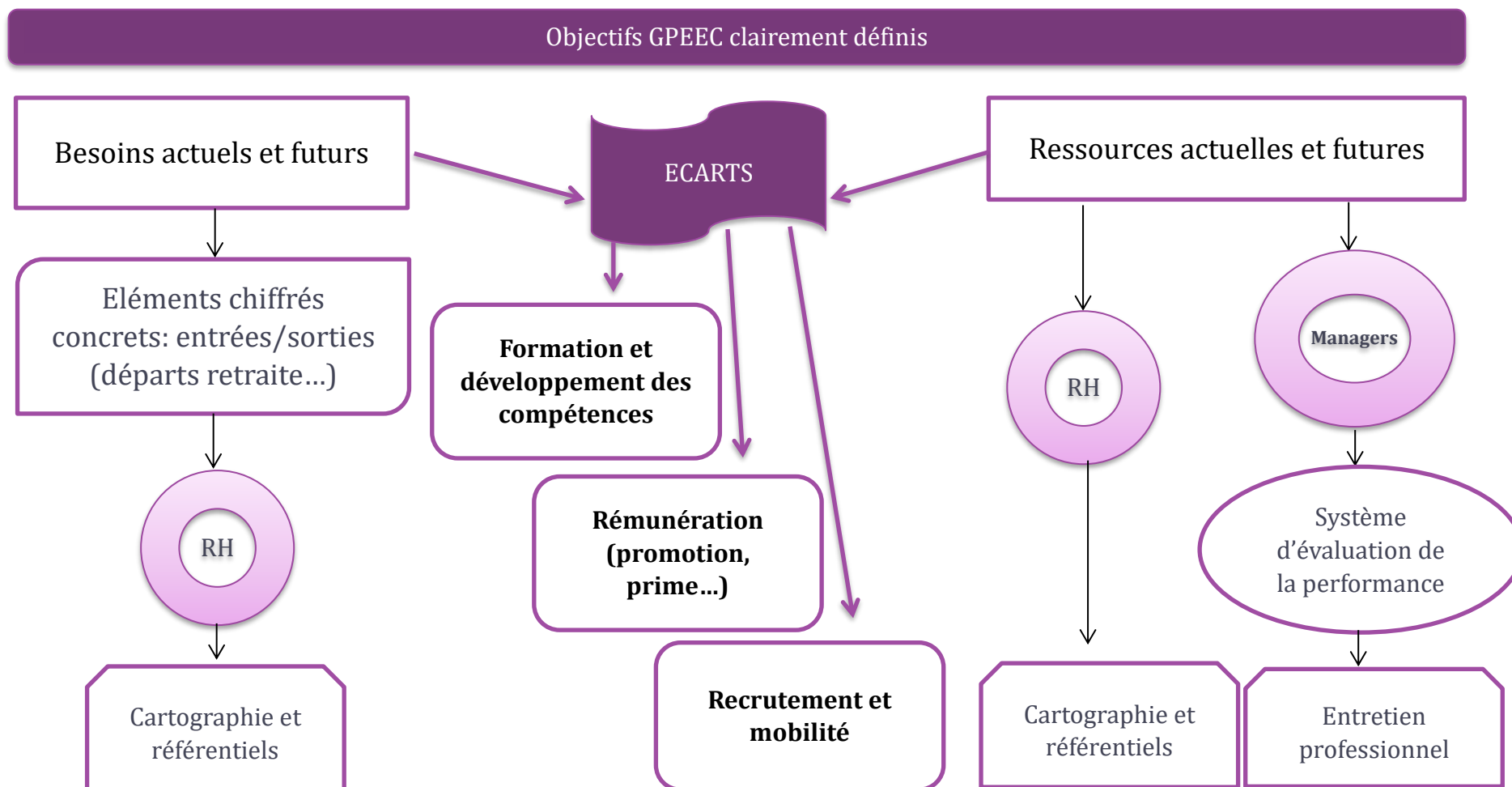
A. Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)?

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

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

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

- **Analyse des effectifs :**

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

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

- **Analyse des emplois :**

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

- **Analyse des compétences :**

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

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

Compétences : Détection des compétences rares

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

Mobilité : Etude des besoins en mobilité des agents

C. Entretiens professionnels et fiches de postes

- Fiches de postes :

	2016 Au 13 juin 2016	2018 Au 25 juin 2018	2019 Au 27 juin 2019
Fiches de postes attendues	1 793*	1 804**	1761***
Fiches de postes référencées dans GECO	1 613 ➤ 89,96% des agents BIATSS ont une fiche de poste	1 678 ➤ Soit 93,02% des agents BIATSS ont une fiche de poste	1 657 ➤ Soit 94,09% des agents BIATSS ont une fiche de poste

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

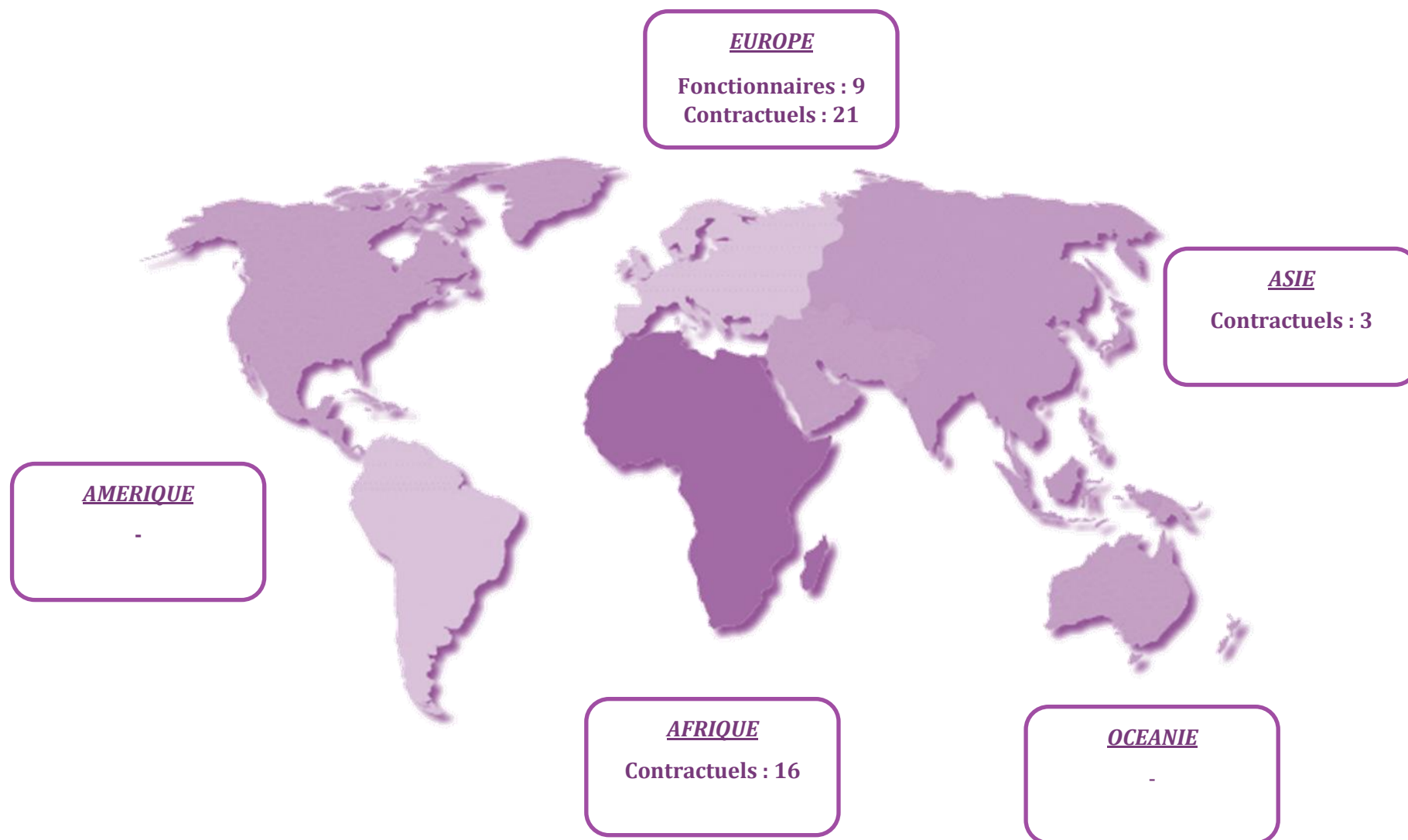
** 1706 BIATSS fonctionnaires et contractuels (CDI+CDD) + 98 BIATSS hors statut (contractuels BIATSS sur financement de recherche)

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

- Entretiens professionnels :

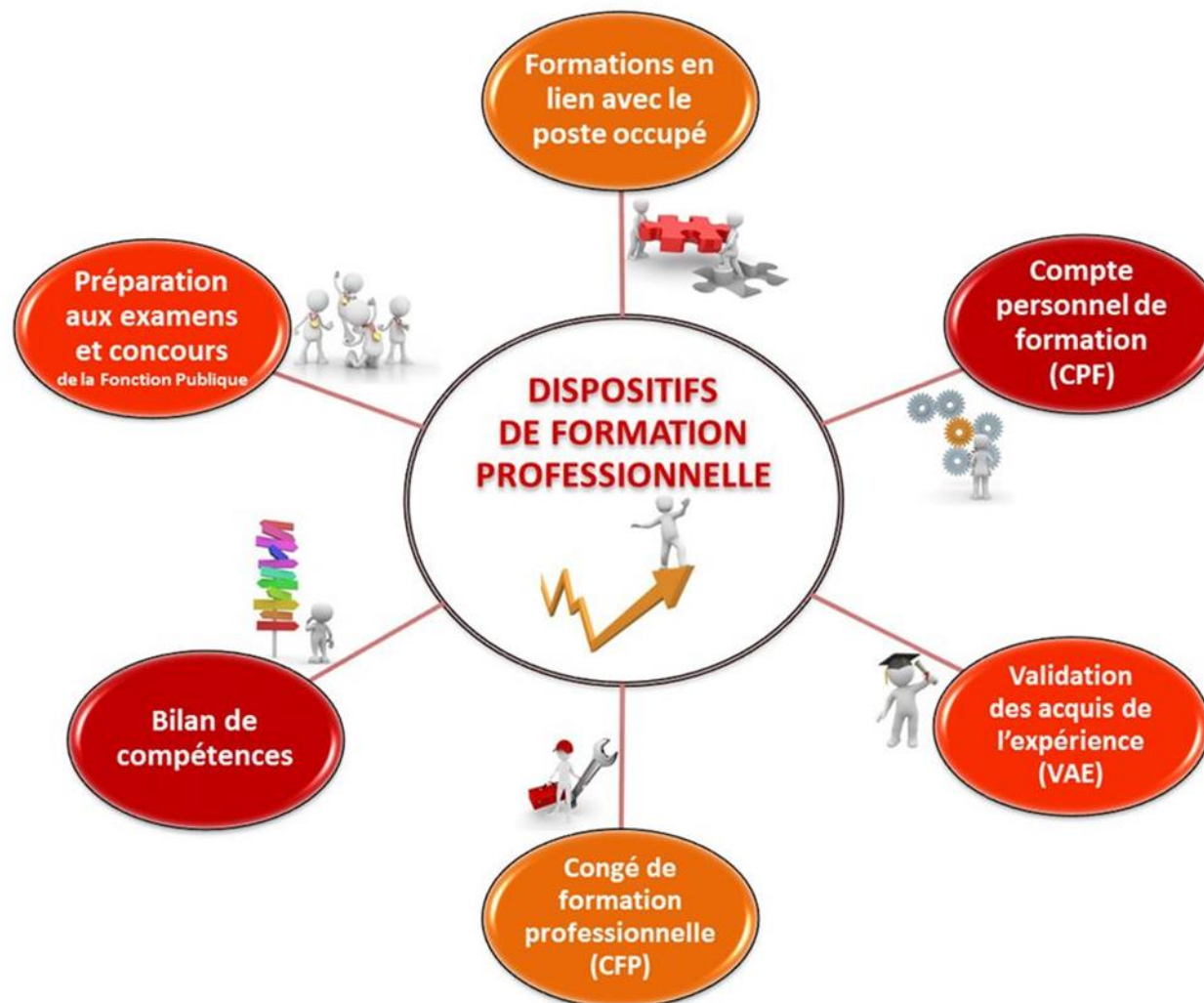
	2016 Au 13 juin 2016	2018 Au 25 juin 2018	2019 Au 27 juin 2019
Entretiens attendus	1 613	1 678	1 657
Entretiens professionnels débutés	1 483 Soit 91,94%	1 530 Soit 91,18%	1 538 Soit 92,28%
Entretiens professionnels validés	1 466 ➤ 90,89% des agents BIATSS qui ont une fiche de poste ont un entretien professionnel validé	1 475 ➤ 87,90% des agents BIATSS qui ont une fiche de poste ont un entretien professionnel validé	1 486 89,68% 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



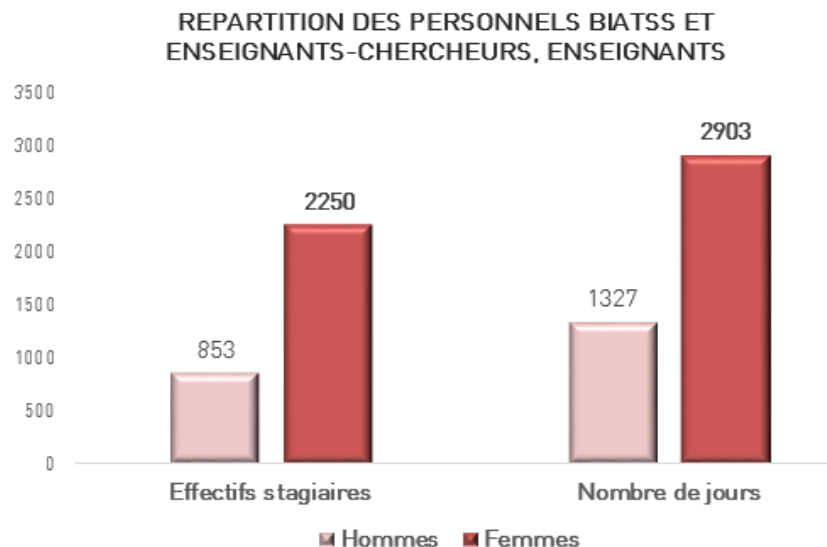
I. NOMBRE ET PROPORTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET BIATSS AYANT BENEFICIE D'AU MOINS 3 JOURS DE FORMATION

	2018				2019			
	nombre d'agents			% par rapport à l'effectif total	nombre d'agents			% par rapport à l'effectif total
	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total	
Enseignants-chercheurs, enseignants	14	16	30	1,1%	15	24	39	1,4%
BIATSS	105	342	447	25,6%	109	339	448	25,7%
Dont BIATSS Catégorie A	25	84	109	21,0%	33	87	120	22,7%
Dont BIATSS Catégorie B	29	86	115	30,2%	32	89	121	32,4%
Dont BIATSS Catégorie C	51	172	223	26,3%	44	163	207	24,6%
TOTAL	119	358	477	10,4%	124	363	487	10,6%

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

	2018						2019					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
Catégorie	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
AENES	0%	29%	48%	58%	53%	30%	9%	0%	20%	42%	48%	21%
ITRF	12%	16%	14%	28%	22%	21%	11%	27%	14%	27%	25%	20%
Bibliothèques	40%	50%	14%	89%	56%	54%	60%	0%	0%	53%	56%	69%
Médical et Social				33%	0%		100%			50%		
Non titulaires	11%	50%	36%	13%	44%	34%	20%	32%	25%	22%	49%	44%
TOTAL	12%	23%	23%	28%	34%	27%	15%	25%	18%	29%	35%	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 : **3,41**

	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*	109	287	396	12,8%	128	402	530	17,1%	160	583	743	23,9%	91	177	268	8,6%	33	115	148	4,8%	118	359	477	
Effectifs agents formés	59	117	176	12,6%	60	139	199	14,2%	85	253	338	24,1%	45	89	134	9,6%	20	43	63	4,5%	52	132	184	
Nombre de jours	192,0	551	743,0	17,6%	288,0	506,0	794,0	18,8%	280,0	723,0	1003,0	23,7%	89	257,0	346,0	8,2%	46,0	135,0	181,0	4,3%	248	413,0	661,00	

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

B. Répartition des personnels enseignants-chercheurs, enseignants



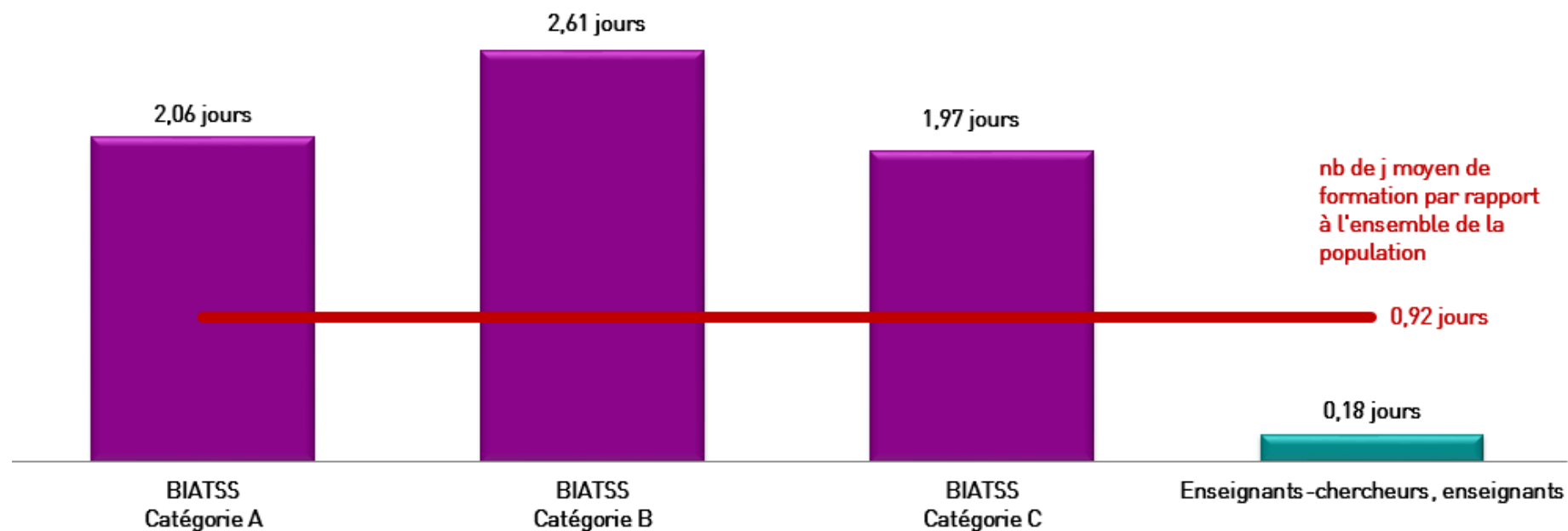
Nombre moyen de jours de formations par agents ayant suivi une formation : **1,64**

	Fonctionnaires				Contractuels			
	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Effectifs stagiaires ⁽¹⁾	203	312	515	16,6%	11	15	26	0,8%
Effectifs agents formés ⁽¹⁾	123	163	286	20,4%	7	13	20	1,4%
Nombre de jours	166,0	298,0	464,00	11,0%	18	20,0	38,0	0,9%

IV. PART DES AGENTS FORMES PAR RAPPORT AUX EFFECTIFS GLOBAUX

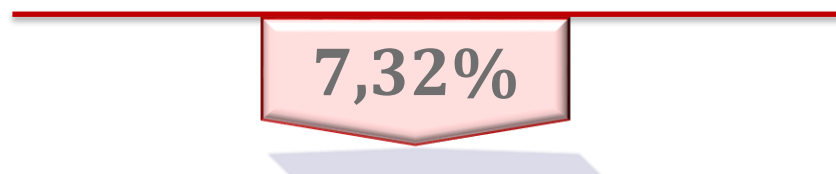
	nombre d'agents formés			effectifs globaux			% agents formés/effectifs		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
BIATSS	321	773	1 094	573	1 173	1 746	56,02%	65,90%	62,66%
Dont catégorie A	104	206	310	224	305	529	46,43%	67,54%	58,60%
Dont catégorie B	80	182	262	122	252	374	65,57%	72,22%	70,05%
Dont catégorie C	137	385	522	227	616	843	60,35%	62,50%	61,92%
Enseignants-chercheurs, enseignants	130	176	306	1 635	1 203	2 838	7,95%	14,63%	10,78%
TOTAL	451	949	1 400	2 208	2 376	4 584	20,43%	39,94%	30,54%

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

2019 - TAUX D'ABSENTEISME DES AGENTS INSCRITS



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		
120	42	90	99	70	231	1 505	1 027

VIII. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes de CPF	3	15	18
Nombre de CPF accordés	1	10	11
taux de consommation du CPF par rapport à l'effectif total	0,05%	0,42%	0,24%

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		5	5
Nombre de VAE accordées		4	4

X. LES BILANS DE COMPETENCES

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes de Bilan de compétences	0	5	5
Nombre de bilans de compétences accordés	0	3	3

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		3	3	1		1	1	1	2			0			0			0	6
Nombre de congés acceptés		3	3			0	1		1			0			0			0	4

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 2019, **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

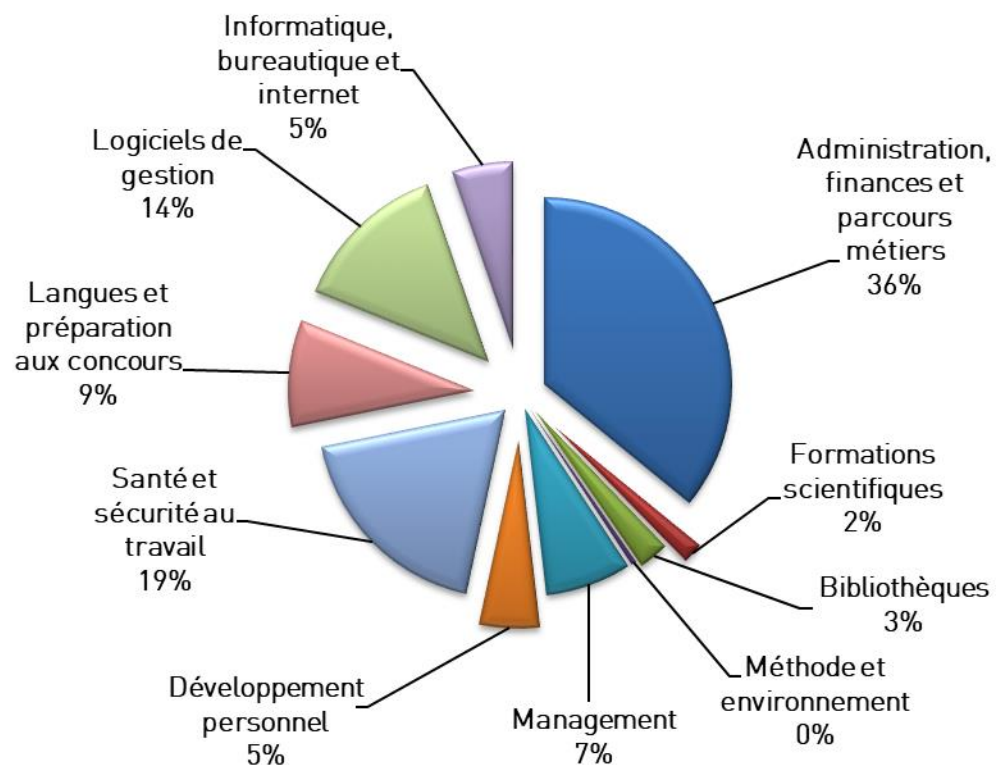
	Nombre d'agents						Nombre de jours					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
T1 : adaptation immédiate au poste de travail	158	79	173	391	333	587	169	134	192	581	419	634
T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers		2	6	14	9	11		3	12	22	13	12
T3 : développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications	123	69	69	179	144	203	167	181	287	233	173	269

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

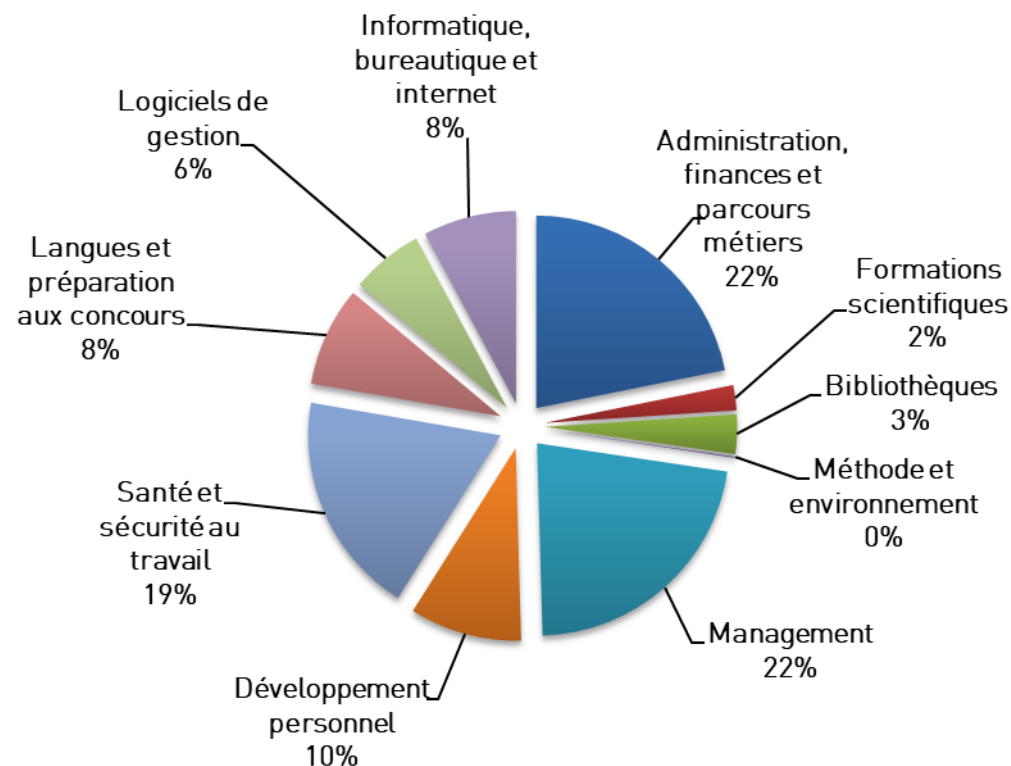
	Nombre d'agents		Nombre de jours	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
T1 : adaptation immédiate au poste de travail	101	164	78	156
T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers		4		6
T3 : développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications	53	46	59	56

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

Répartition des stagiaires par domaine de formation



Répartition des dépenses par domaine de formation



Pour Info...



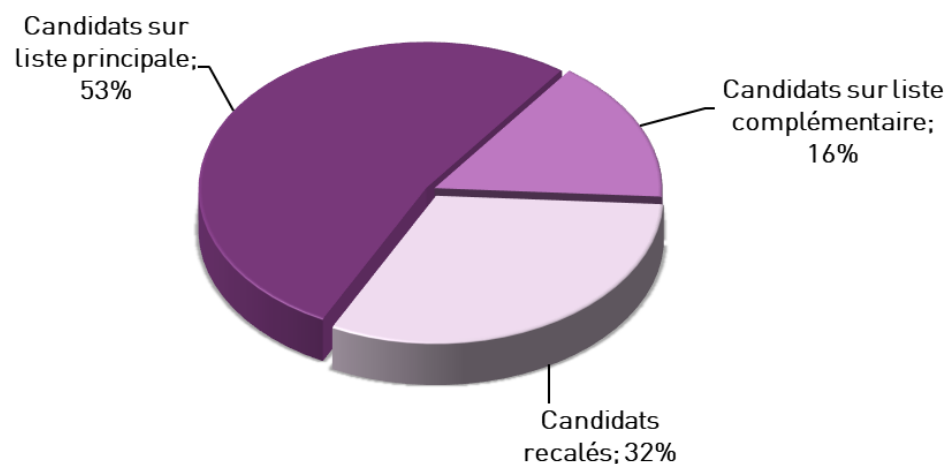
Le budget du service de formation continue des personnels de l'UCBL est de **376 678 €**

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 2019, **19** 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	99
Nombre de formations proposées à l'UCBL*	244
Taux de formations animées par des formateurs internes par rapport au nombre de formations proposées à l'UCBL*	40,6%

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



VIE DES PERSONNELS

VIE DES PERSONNELS

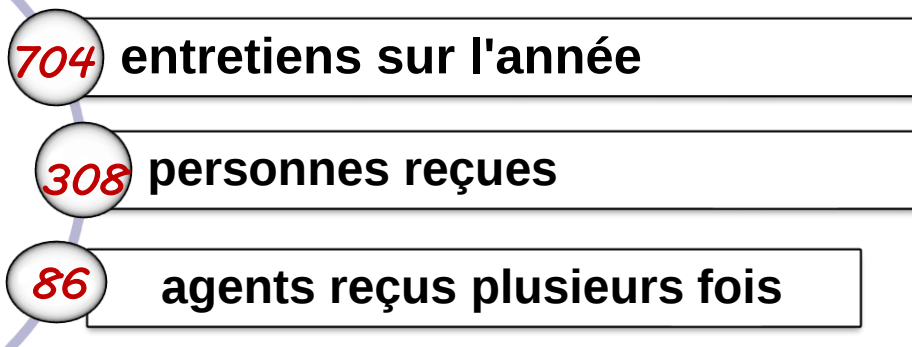
I. SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

A. Nombre de personnels reçus

Agents fonctionnaires	Agents contractuels
236	72

Hommes	Femmes
92	216

Enseignants-chercheurs, enseignants et doctorants	BIATSS
66	242



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...
69	39	68	109	146	140	39	21	34

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

A. 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	35 127,00 €	10 785,00 €	45 912,00 €	18	4	22
Secours - aides d'urgence	24 250,00 €	12 900,00 €	37 150,00 €	39	17	56
Prêts sociaux	1 000,00 €		1 000,00 €	1		1
Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) destinées aux Affections Longue Durée	919,00 €	92,00 €	1 011,00 €	9	1	10
ASIU destinées aux <i>Etudes supérieures</i>	14 550,00 €	2 100,00 €	16 650,00 €	32	7	39
ASIU <i>YOOPIES</i> (Plateforme pour aider les parents à trouver une assistante maternelle, une nounou ou du soutien scolaire)			29 400,00 €			-
ASIU Déménagement	1 050,00 €	450,00 €	1 500,00 €	3	1	4
BAFA (subvention de la formation destinée aux enfants du personnel UCBL)	1 350,00 €	150,00 €	1 500,00 €	9	1	10
Total	78 246,00 €	26 477,00 €	134 123,00 €	111	31	142

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

III. 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 **430 452 €** (coût complet de l'aide de l'établissement : subvention + masse salariale + investissement), dont **112 746 €** 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...).



IV. 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	22 164 €
Colonies organisées par le CLE	1 170 €
séjours d'enfants hors CLE	2 638 €
Total	79 972 €

- **Crèche** : **11** enfants du personnel UCBL sont accueillis. **30** dossiers de demande ont été déposés, **4** nouvelles demandes ont pu être satisfaites.
- **Accueil Loisirs** : **98** dossiers de demande ont été déposés, **145** enfants du personnel UCBL ont été accueillis sur **2 083** journées, **313** demi-journées avec repas, **76** demi-journées sans repas.
- **Séjours de vacances** : **8** dossiers de demande ont été déposés, **10** enfants du personnel UCBL ont été accueillis sur **103** 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
- Partenariat ASUL (séjours enfants à tarif réduit) **50** familles concernées et **71** enfants accueillis tout au long de l'année ; **14** familles et **23** enfants concernés par l'action SRIAS l'été.

Place en crèches sur l'agglomération lyonnaise : **3** commissions, **12** dossiers de demande déposés et **8** demandes satisfaites

V. ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNELS PROPOSEES PAR LE CLASUP

A. Conseils et accompagnements

Domaines	Nombre
Conseil en économie sociale et familiale	17 (32 entretiens)
Stage de préparation à la retraite	18
Conseil juridique	47
Accueil des personnels nouveaux arrivants	98
Conseil Sécurité Sociale / Mutuelles	54

B. Vie culturelle

Domaines	Nombre d'événements et de participants
<i>Ateliers Dont ateliers de pratique artistique (théâtre, musique, acteur clown, écriture, photographie, dessin-peinture-bande dessinée)</i>	66 dont 33 UCBL
Théâtre Astrée	6 328 spectateurs*
Galerie Domus	4 500 visiteurs*
Festival Les ARTHEMIADES	3 692 personnes* aux spectacles et 3800 visiteurs* aux expositions
Spectacle Arbre de Noël	1 500 participants dont 756 enfants
Billetterie cinéma	5 542 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 ...)	627 dont 524 UCBL
Fête des sports du personnel	579 dont 257 UCBL
Voyages et sorties	117
Plateforme MAGIC LOISIRS Billetterie spectacle, concert, voyages, cinéma	556
Billetterie ponctuelle (Walibi, Disney, mini world...)	527



LES ACTIONS EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

LES ACTIONS DE PREVENTION ET DE SECURITE AU TRAVAIL

I. LES ACTIONS EN PREVENTIONS DES RISQUES

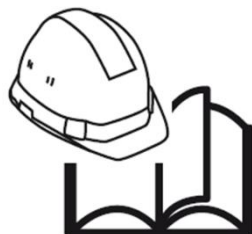
L'ensemble des activités du service fait l'objet d'un rapport annuel présenté au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Dans ce bilan social, seules les activités tournées vers les personnels et/ou les représentants des personnels sont abordées.

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

	2017	2018	2019
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....)	213	222	242
Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR).	28	34	39

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.



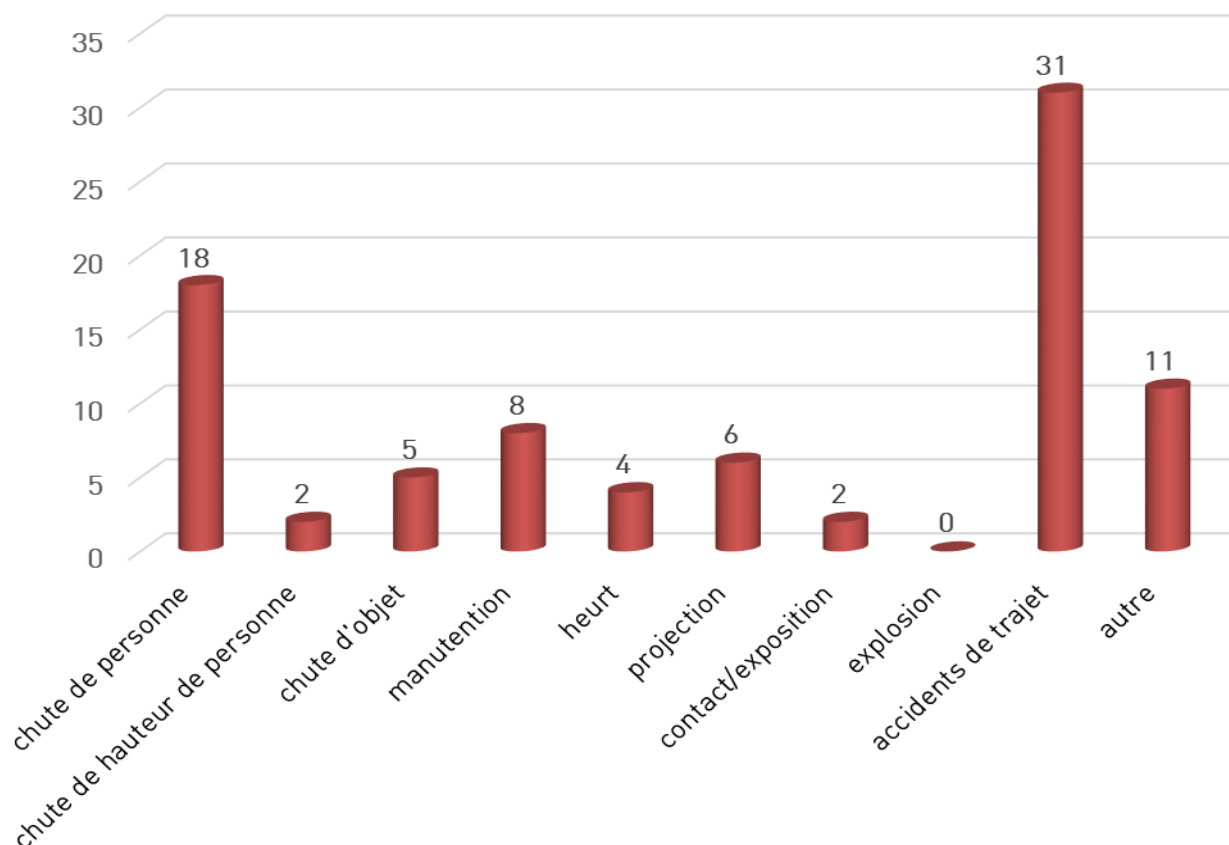
- Nombre de D.U.E.R réalisés : **149**
- **90** D.U.E.R ont été réalisés dans les unités de recherche
- **39** D.U.E.R ont été réalisés dans les unités de formation
- **20** D.U.E.R ont été réalisés dans les unités administratives
- **79** Actualisations de D.U.E.R

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

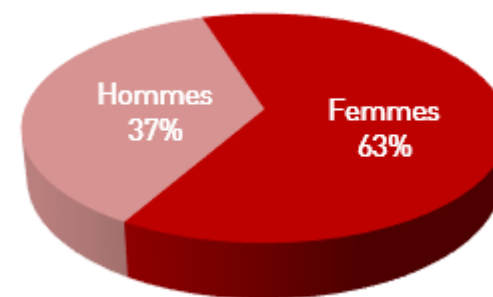
- **61%** des membres représentants du personnel du CHSCT ont été formés durant 5 jours (art.8 du Décret n°82-453) depuis 2015.
- Les coûts des formations sont très faibles car celles-ci sont dispensées en interne dans le cadre des missions du formateur.

III. REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL A L'UCBL

Répartition des 87 accidents du travail



Répartition H/F des accidents du travail



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

V. PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

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

Afin de permettre l'égalité d'accès des personnels des différents sites, le psychologue du travail a pu proposer des permanences, notamment sur le site de Rockefeller, de Croix Rousse et de Gerland.

A. Accompagnement individuel

Fonctionnaires	Contractuels
75	16

Hommes	Femmes
18	73

Enseignants-chercheurs, enseignants et doctorants	BIATSS
18	73

Cat. A	Cat.B	Cat. C
26	32	33
35 agents en situation d'encadrement		

**193 ENTRETIENS
AU TOTAL**

B. Pluridisciplinarité

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

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

A. GEST expert

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

1. GEST expert individuel

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

En 2019, il y a eu **39** situations étudiées et **15** situations traitées.

Problème relationnel avec la hiérarchie et/ou les collègues	Conditions de travail	Pathologies psychiques/psychiatriques
18	16	13

2. GEST expert collectif

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

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

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

En 2019, **13** services ont été concernés par le GEST expert collectif (dont **2** services centraux, **3** services communs **5** composantes et **3** UMR).

B. GEST Pilote

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

En 2019, il y a eu 1 réunion annuelle.

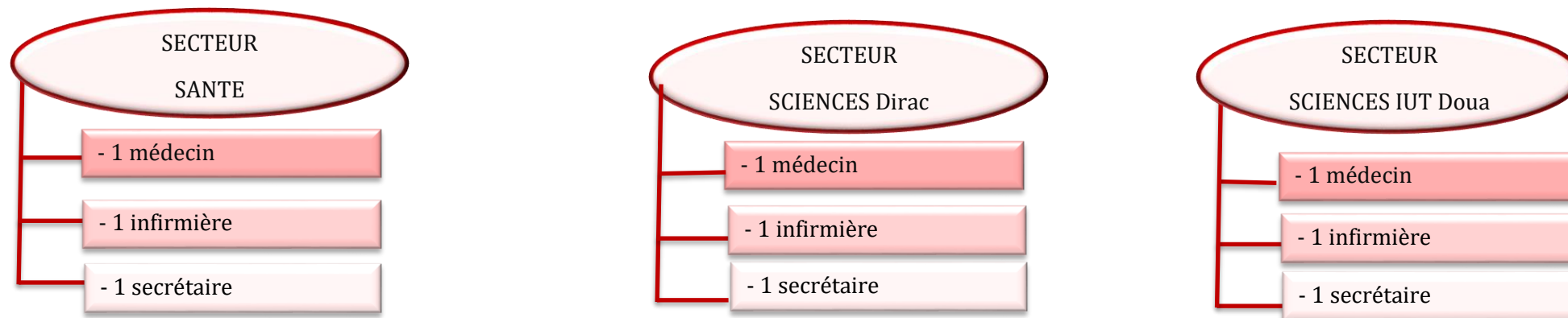
VII. LE GROUPE GESTION DES RISQUES ALCOOL ET SUBSTANCES PSYCHOACTIVES (GRASP)

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

En 2019, GRASP s'est réuni 6 fois et a mené 3 actions de sensibilisation auprès des encadrants.

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

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



I. LES VISITES MEDICALES



1 529 personnes vues par un médecin du travail en 2019 (dont **665** hommes et **864** femmes).

Effectif global présent à l'UCBL sur l'année : 5 366 personnels enseignants chercheurs, enseignants et BIATSS. Dont 5 307 agents fonctionnaires ou contractuels ayant une ancienneté d'au moins 3 mois.

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

1 957 convocations ⁽¹⁾ ont été adressées par les équipes de la médecine préventive (hors ESPE).

Les médecins des secteurs santé et sciences ont effectués pour **2 187** ⁽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)

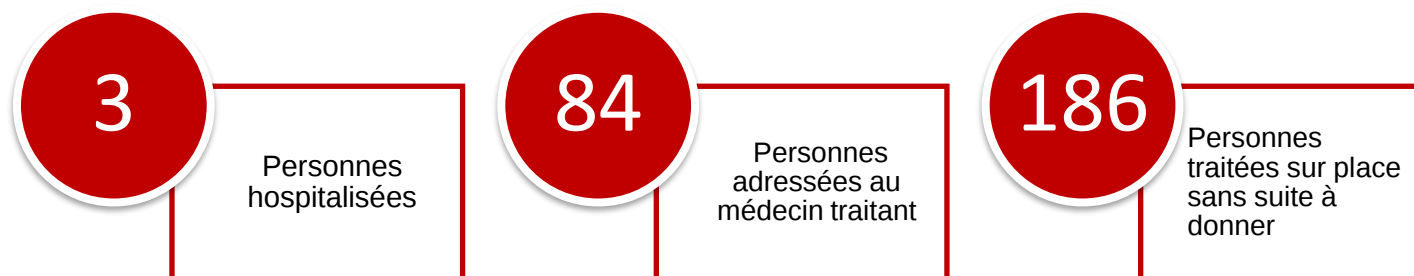


*AT : accident du travail MP : maladie professionnelle COM : congé ordinaire de maladie CLM : congé longue maladie CLD : congé longue durée GM : grave maladie

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



II. LES URGENCES



Pour info...

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

III. LES VACCINATIONS

	NOMBRE
D.T.P (diphtérie, tétanos, poliomyélite)	3
DTCP (diphtérie, tétanos, coqueluche, poliomyélite)	175
Hépatite B	14
Hépatite A	2
Tubertest	0
Pneumo 23	0
Typhim	0
Grippe	485
Rougeole-Oreillon-Rubéole	4
Leptospirose	0
TOTAL	679

IV. LES EXAMENS COMPLEMENTAIRES

	NOMBRE
Sanguins	320
Urinaires (bandelettes urinaires)	1 075
Ophtalmologiques (visiotests)	813
Auditifs (audiotests)	816
Spirométrie	16
Examens biométriques	1 249
Autres+Orientations externes	314
TOTAL	4 603

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 : 2**
- **Des visites de services, de laboratoires : 15**
- **Des études de postes : 51**
- **Des suivis de situations particulières : 77**
- **Des Cellule harcèlement/Cellule de crise/cellule d'écouter : 5**

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 évènement grave (accident du travail, désaccord sur un danger grave et imminent), le Président réunit le CHSCT Central dans des délais réglementaires.

LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

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

En fonction des statuts des personnels et des catégories, elle prépare les travaux des Commissions administratives paritaires 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	5	5	10
COMITE HYGIENE, SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL						
	5	4	9	7	2	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	1	2	3
<i>Groupe 2 - Personnel AENES</i>						
Catégorie A		2	2	1	2	2
Catégorie B	1	1	2	2		2
Catégorie C		2	2	1	1	2
<i>Groupe 3 - Personnel de Bibliothèque</i>						
Catégorie A	1	1	2	1	2	2
Catégorie B		2	2	2		2
Catégorie C	1	1	2	1	1	2
COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES						
Catégorie A	1	2	3	1	1	2
Catégorie B	2		2		1	1
Catégorie C		2	2	1	1	2

B. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel



C. Les réunions des groupes de travail

En 2019, il y a eu **15** réunions des groupes de travail ainsi réparties :

COMITE TECHNIQUE :

- **4** réunions du groupe de travail Formation
- **2** réunions du groupe de travail NBI
- **2** réunions du groupe de travail RIFSEEP BIB

COMITE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL :

- **5** réunions Plan de Prévention Risques Psycho-Sociaux
- **2** réunions Cahier des Charges expertise Risques Psycho-Sociaux

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



II. ACTIVITES SYNDICALES

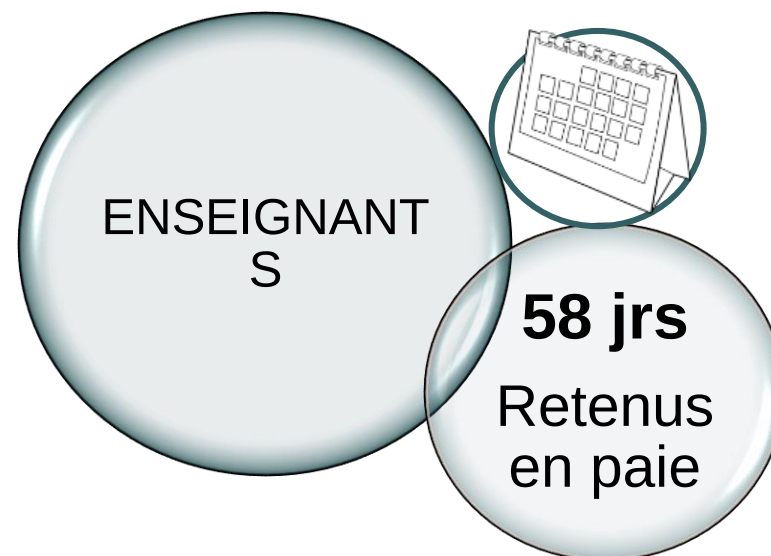
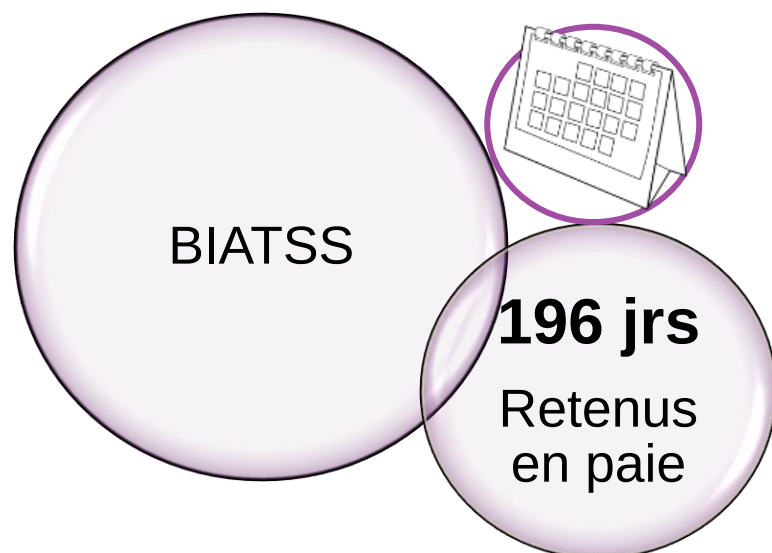
Le droit syndical et le droit de grève sont inscrits dans le préambule de la Constitution de 1946, confirmés par celui de la Constitution de 1958 et également inscrits dans le statut général de la fonction publique.

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



A

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

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

B

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

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

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

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

C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D

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

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

E

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

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

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

Enseignant du premier degré : instituteur ou professeur des écoles.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

G

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

H

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

I

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

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

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

IUF : l'Institut Universitaire de France a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les Universités et de renforcer l'interdisciplinarité. Les enseignants chercheurs peuvent bénéficier d'une 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.



© Université Claude Bernard Lyon 1

ANNEXE



Université Claude Bernard Lyon 1



DELIBERATION N°2021-008

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 janvier 2021

Bilan social 2019

Exposé des motifs :

Vu le Code de l'Education ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu l'avis favorable du CT en date du 18 décembre 2020 ;

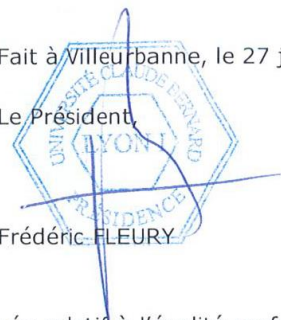
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** le bilan social et le rapport de situation comparée (RSC) 2019.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 19
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 27 janvier 2021

Le Président,

Frédéric FLEURY



Pièces jointes : Bilan social et rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019.

SERVICE PAIE ET AIDE AU PILOTAGE

Bâtiment Julie Victoire Daubié

Domaine Scientifique de la DOUA

43, Boulevard du 11 novembre 1918

69622 Villeurbanne CEDEX

