

BILAN SOCIAL 2016

UNIVERSITÉ DE LYON



UNIVERSITÉ
DE LYON



AVANT-PROPOS DU PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ DE LYON

Cette seconde édition du bilan social de l'Université de Lyon (UdL) dresse le portrait humain de notre établissement sous tous ses aspects : effectifs, rémunérations, formation, conditions de travail, hygiène et sécurité. Il est destiné à l'ensemble du personnel de l'établissement autant qu'au personnel des établissements membres de l'UdL ou au grand public.

L'ensemble des données offre une connaissance fine des hommes et des femmes qui travaillent au service des projets portés par l'UdL, au profit des établissements membres de notre communauté.

Ce document, conçu comme un outil au service d'une politique ambitieuse de gestion des ressources humaines, permet de partager les données utilisées pour piloter l'établissement et alimenter le dialogue social.

L'établissement, attentif aux problématiques d'égalité professionnelle, s'attache à présenter des données sexuées, dès que celles-ci sont disponibles, afin de renforcer les actions en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Parmi les faits marquants de l'année 2016, il faut noter la seconde étape dans la délégation des emplois attribués par l'État au titre du contrat de site, ainsi que la préparation du passage aux responsabilités et compétences élargies, effectif depuis le 1^{er} janvier 2017.

Cette édition 2016, réalisée par la Direction de la communication de l'UdL, enrichie grâce aux préconisations des élus du Comité technique, est le fruit de l'investissement de toute l'équipe du service des Ressources humaines et de la cellule d'aide au pilotage de la masse salariale. Je tenais à les remercier pour la qualité du travail accompli.

Khaled BOUABDALLAH,
Président de l'Université de Lyon

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Présentation générale

FÉDÉRER ET DÉVELOPPER LE SECOND PÔLE SCIENTIFIQUE FRANÇAIS



*Patio de l'Université de Lyon
92 rue Pasteur, Lyon 7^e*

Site académique à vocation d'excellence de rang mondial, l'Université de Lyon représente plus de 140 000 étudiants dont près de 20 000 étudiants étrangers, sur le bassin Lyon Saint-Étienne, au cœur de la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

L'Université de Lyon, structurée autour de 12 établissements membres et 21 associés, porte trois ambitions majeures :

- Concevoir une grande université attractive, responsable, bénéficiant d'une réputation d'excellence et d'innovation, et dotée d'un fort rayonnement international ;
- Proposer une offre de formation et des axes de recherche d'excellence, en adéquation avec les attentes et les mutations de la société ;
- Développer et valoriser la dynamique du site Lyon Saint-Étienne, en lien avec tous les acteurs du territoire : citoyens, associations, entreprises, collectivités locales (métropoles de Lyon et Saint-Étienne, Région Auvergne-Rhône-Alpes, autres collectivités territoriales).

L'UNIVERSITÉ DE LYON EN CHIFFRES

MONTANT DES DÉPENSES
BUDGÉTAIRES 2016

35 695 936 €

DONT MASSE SALARIALE

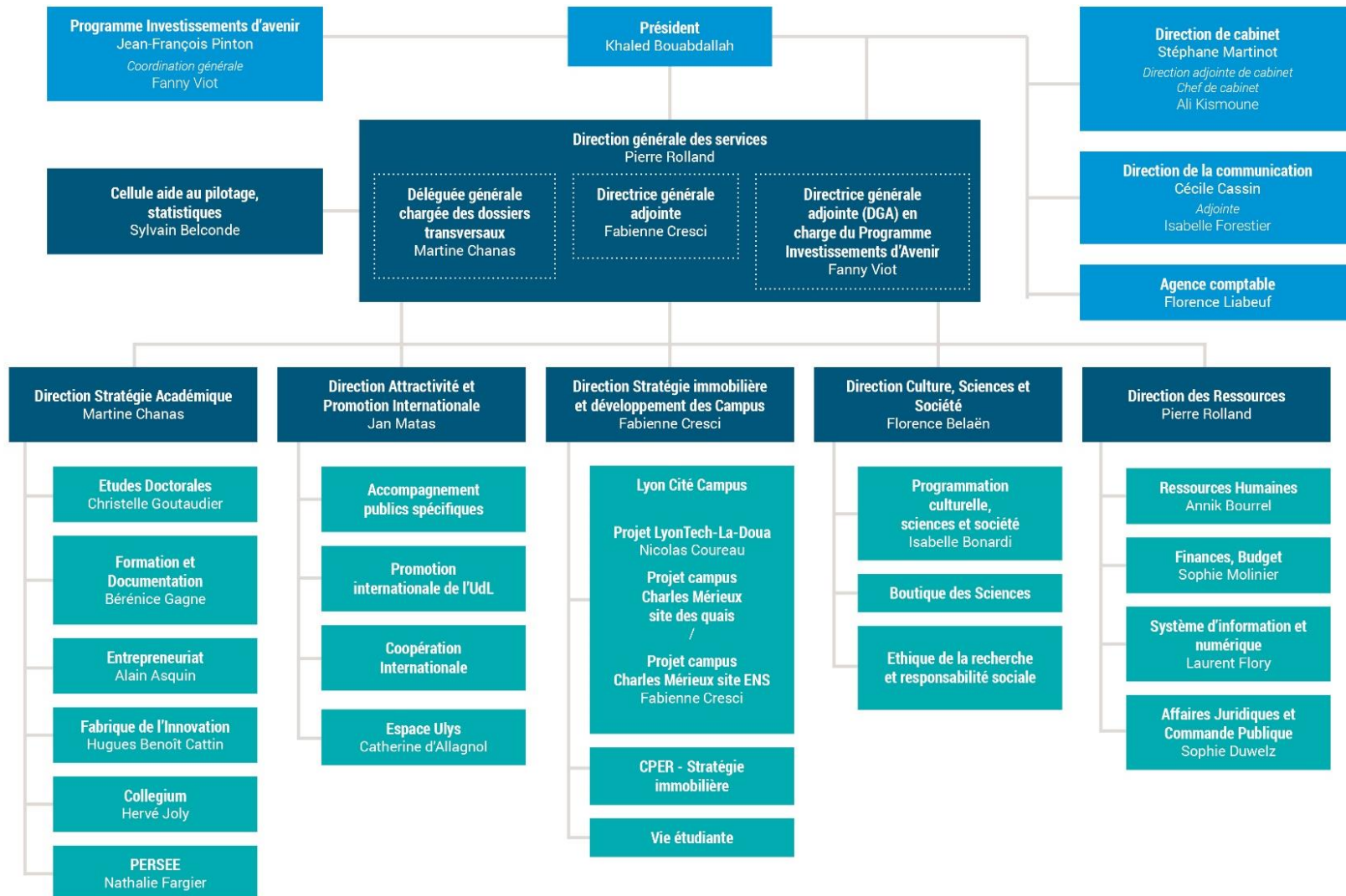
10 257 542 €

DONT INVESTISSEMENT

20 648 971 €

Présentation générale

ORGANIGRAMME AU 31 OCTOBRE 2017



SOMMAIRE

1. EFFECTIFS, DÉMOGRAPHIE, RÉPARTITION HOMMES-FEMMES

- Plafond d'emplois
- Démographie
- Répartition hommes-femmes

2. RÉMUNÉRATIONS

- Structure des rémunérations
- Répartition des salaires
- Salaires moyens et médians des personnels titulaires (hors régime indemnitaire) et des personnels contractuels
- Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

3. FORMATION DES PERSONNELS, CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- Formation des personnels en 2016
- Entretiens professionnels des personnels BIATSS
- Conditions de travail
- Hygiène et sécurité
- Dialogue social
- Participation aux frais de transport
- Politique culturelle et sportive

4. GLOSSAIRE

5. TABLE DES MATIÈRES

EFFECTIFS, DÉMOGRAPHIE, RÉPARTITION HOMMES- FEMMES

Effectifs, démographie, répartition hommes-femmes

PLAFOND D'EMPLOIS

Plafond d'emplois 2016

| | Consommation en ETPT |
|---|-----------------------------|
| Plafond d'emplois État fixé par le MENESR (= 56) | 37,6 |
| Plafond d'emplois sur les ressources propres (= 335) | 257,4 |

Le plafond d'emplois État correspond aux deux premières vagues de délégations consenties par l'État dans le cadre du contrat de site.

Sur ces 56 postes, il y a eu :

- 1 emploi implanté à l'Université Jean Monnet Saint-Étienne dans le cadre de la politique de site ;
- 23 emplois dans le cadre de la politique de site (notification n°2015-0047 du 27 janvier 2015) ;
- 29 emplois dans la cadre de la politique de site, et 3 dans le cadre de la formation continue (notification n°2016-0116 du 24 mars 2016).

Outre ces 56 supports État, le ministère a implanté en 2007 pour le compte du PRES trois postes au sein de l'ENS.

La forte hausse de la masse salariale sur les ressources propres constatée fin octobre 2016 (environ 120 K€) est due à de nombreux recrutements de personnels de recherche dans les LabEx (*Cf.* tableau des recrutements des LabEx).

L'année 2016 marque une forte augmentation du nombre des titulaires (7 en 2015 contre 19 en 2016), du fait des concours ouverts dans le cadre de la campagne d'emplois 2016.

Arrivées et départs des personnels titulaires en 2016

Arrivées

| | A | B | C | Total |
|--|---|---|---|-------|
| 1^{ère} affectation | 9 | 3 | 0 | 12 |
| Détachement | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mutation | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Réintégration après détachement | 0 | 0 | 0 | 0 |

Détail des effectifs par grade

| | Au 31/12/2015 | | Au 01/01/2016 | | Au 31/12/2016 | | Évolution 2015/2016 | |
|----------------------------------|---------------------|-------|---------------------|------|---------------------|-------|---------------------|------|
| | Effectifs physiques | ETP | Effectifs physiques | ETP | Effectifs physiques | ETP | Effectifs physiques | ETP |
| Ingénieurs d'étude | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3,8 | 3 | 2,8 |
| Assistants ingénieurs | 4 | 4 | 4 | 4 | 10 | 9,8 | 6 | 5,8 |
| Techniciens | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4,9 | 3 | 2,9 |
| Total ITRF titulaires | 7 | 7 | 7 | 7 | 19 | 18,5 | +12 | +12 |
| Catégorie A | 112 | 102,7 | 103 | 96,4 | 129 | 124,4 | 17 | 21,7 |
| Catégorie B | 6 | 5,5 | 2 | 1,5 | 6 | 5,5 | 0 | 0 |
| Catégorie C | 3 | 1,9 | 3 | 1,7 | 2 | 1,2 | -1 | -0,7 |
| Total BIATSS contractuels | 121 | 110,1 | 108 | 99,6 | 137 | 131,1 | +16 | +21 |

L'UdL s'appuie sur une procédure formalisée pour effectuer ses recrutements.

Une demande de recrutement, une offre d'emploi ainsi qu'une fiche de poste sont à remplir par le chef de service qui souhaite recruter. Ces éléments sont ensuite transmis au service des ressources humaines, qui se charge de vérifier la cohérence entre le poste demandé et les éléments renseignés.

Une fois validée, la demande de recrutement est soumise à l'aval du chargé de pilotage de la masse salariale, du service financier et enfin à celui du directeur général des services agissant sur délégation du Président.

L'offre est ensuite publiée et diffusée.

Effectifs en ETP des personnels BIATSS en 2016

| | 01/01/2016 | 31/12/2016 | Évolution |
|--------------------------|------------|------------|-----------|
| UdL siège | 48,1 | 82,6 | +34,5 |
| PERSÉE, ARCs, SEL | 14,3 | 17,5 | +3,2 |
| LabEx, PALSE | 34,6 | 31 | -3,6 |

Recrutements par services – personnel UdL (hors LabEx) en 2016

| Direction | Service | Effectifs au 01/01/2016 | Recrutements permanents | Recrutements temporaires | Départs | Effectifs au 31/12/2016 |
|----------------------|--------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|---------|-------------------------|
| Direction générale | | 6 | 4 | 0 | 0 | 10 |
| Agence comptable | | 3 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| PIA | | 3 | 2 | 1 | 0 | 6 |
| Stratégie académique | Formation continue | 1 | 3 | 0 | 0 | 4 |
| | Études doctorales | 4 | 3 | 0 | 1 | 6 |
| | Collegium | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Entrepreneuriat | 4 | 4 | 0 | 0 | 8 |
| | Innovation | 3 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| | PERSÉE | 12 | 1 | 1 | 0 | 14 |

| Direction | Service | Effectifs au 01/01/2016 | Recrutements permanents | Recrutements temporaires | Départs | Effectifs au 31/12/2016 |
|------------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--------------------------|----------|-------------------------|
| DAPI | Promotion de l'université | 2 | 2 | 0 | 1 | 3 |
| | Coopération internationale | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Accompagnement des publics spécifiques | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| SDAC | Vie étudiante | 4 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | Stratégie immobilière | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | Lyon Cité Campus | 8 | 3 | 2 | 2 | 11 |
| Culture, sciences et société | Programmation culturelle sciences et société | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| | Boutique des sciences | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Ressources | Communication | 4 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | RH | 5 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| | Finances | 8 | 1 | 1 | 0 | 10 |
| | SI-TICE | 6 | 4 | 1 | 0 | 11 |
| | Juridique | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Total | | 88 | 36 | 10 | 7 | 127 |

En ce qui concerne le personnel UdL, les recrutements ont été plus nombreux que les départs en 2016. Cela s'est traduit par une hausse des effectifs et, par conséquent, de la masse salariale globale. Les recrutements sont cohérents avec le développement des activités de l'UdL (Lyon Cité Campus, entrepreneuriat, études doctorales) et la continuation des projets en cours (IDEXLYON).

Recrutements par LabEx en 2016

| | Effectifs au 01/01/2016 | Recrutements chercheurs | Recrutements administratifs/techniques | Départs | Effectifs au 31/12/2016 | Solde |
|--------------|----------------------------|----------------------------|---|-----------|----------------------------|------------|
| ASLAN | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | -1 |
| CELYA | 9 | 7 | 0 | 4 | 12 | +3 |
| COMOD | 7 | 5 | 0 | 4 | 8 | +1 |
| CORTEX | 30 | 13 | 2 | 12 | 33 | +3 |
| DEVWECAN | 20 | 14 | 2 | 9 | 27 | +7 |
| ECOFECT | 6 | 5 | 4 | 3 | 12 | +6 |
| IMU | 17 | 11 | 4 | 8 | 24 | +7 |
| IMUST | 12 | 5 | 0 | 1 | 16 | +4 |
| LIO | 15 | 11 | 1 | 6 | 21 | +6 |
| MANUTECH | 19 | 3 | 0 | 9 | 13 | -6 |
| MILYON | 15 | 7 | 0 | 7 | 15 | 0 |
| PRIMES | 24 | 6 | 1 | 8 | 23 | -1 |
| SEL | 7 | 2 | 0 | 6 | 3 | -4 |
| Total | 182 | 89 | 14 | 78 | 207 | +25 |

Dans les LabEx, la plupart des recrutements concerne le personnel de recherche (doctorants ou chercheurs post-doctorants). Du fait des règles ANR, et de la fin prévisible des LabEx en 2019, ces derniers pouvaient recruter les derniers doctorants jusqu'au 31 décembre 2016. À noter que cette règle a été assouplie par l'ANR au printemps 2017 avec l'annonce de la prolongation des LabEx pour 5 ans.

Part des emplois État dans le recrutement des personnels UdL

| Direction | Effectifs au 01/01/2016 | Recrutements fixes | Recrutements temporaires | Départs | Effectifs au 31/12/2016 |
|------------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------------|----------|-------------------------|
| Direction générale | 3 | 2 | 0 | 0 | 5 |
| Agence comptable | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| PIA | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Stratégie académique | 4 | 9 | 1 | 0 | 14 |
| DAPI | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| SDAC | 3 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| Culture, sciences et société | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| Ressources | 13 | 5 | 3 | 2 | 19 |
| Total | 28 | 19 | 5 | 3 | 49 |

| Direction | Service | Effectifs au 01/01/2016 | Recrutements fixes | Recrutements temporaires | Départs | Effectifs au 31/12/2016 |
|--------------|---------------|-------------------------|--------------------|--------------------------|---------|-------------------------|
| Ressources | Communication | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | RH | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| | Finances | 4 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | SI-TICE | 4 | 2 | 1 | 0 | 7 |
| | Juridique | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Total | | 28 | 19 | 5 | 3 | 49 |

Le solde est de 21 recrutements au cours de l'année 2016.

28% des recrutements sur postes État ont été consacrés aux fonctions supports. Les autres recrutements ont été fléchés sur les projets.

Ces évolutions traduisent la volonté d'accompagner la montée en puissance des projets portés par l'UdL, tout en veillant au correct dimensionnement des moyens dédiés à leur soutien.

Personnels contractuels : répartition des types de contrats par catégorie

Répartition au 31/12/2016

| | CDD | | | CDI | | | Surcroûts d'activité et besoins occasionnels (< 1an) | | | Total | |
|----------------------------------|---------------------|-------------|-------------------|---------------------|-------------|-------------------|--|-------------|-------------------------------|---------------------|--------------|
| | Effectifs physiques | ETP | Proportion de CDD | Effectifs physiques | ETP | Proportion de CDI | Effectifs physiques | ETP | Proportion de contrats courts | Effectifs physiques | ETP |
| Catégorie A | 82 | 79,4 | 64% | 25 | 23,2 | 19% | 22 | 21,8 | 17% | 129 | 124,4 |
| Catégorie B | 4 | 3,5 | 67% | 0 | 0 | 0% | 2 | 2 | 33% | 6 | 5,5 |
| Catégorie C | 2 | 1,2 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 2 | 1,2 |
| Total BIATSS contractuels | 88 | 84,1 | 64% | 25 | 23,2 | 18% | 24 | 23,8 | 18% | 137 | 131,1 |

Répartition au 31/12/2015

| | CDD | | | CDI | | | Surcroûts d'activité et besoins occasionnels (< 1an) | | | Total | |
|----------------------------------|---------------------|--------------|-------------------|---------------------|--------------|-------------------|--|-------------|-------------------------------|---------------------|---------------|
| | Effectifs physiques | ETP | Proportion de CDD | Effectifs physiques | ETP | Proportion de CDI | Effectifs physiques | ETP | Proportion de Contrats courts | Effectifs physiques | ETP |
| Catégorie A | 73 | 67,89 | 65% | 27 | 23,45 | 24% | 12 | 11,4 | 11% | 112 | 102,74 |
| Catégorie B | 2 | 1,5 | 33% | 0 | 0 | 0% | 4 | 4 | 67% | 6 | 5,5 |
| Catégorie C | 3 | 1,9 | 100% | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0% | 3 | 1,9 |
| Total BIATSS contractuels | 78 | 71,29 | 64% | 27 | 23,45 | 22% | 16 | 15,4 | 13% | 121 | 110,14 |

D'une année à l'autre les effectifs en CDI sont restés stables. Les recrutements des CDD sont en augmentation.

Personnels en situation de handicap

2016 = 2

Rappel des obligations légales

Comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6% de l'effectif total des agents rémunérés (article L.323-2 du Code du travail).

Le non-respect de cette obligation entraîne, depuis le 1^{er} janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Rappel des montants FIPHFP

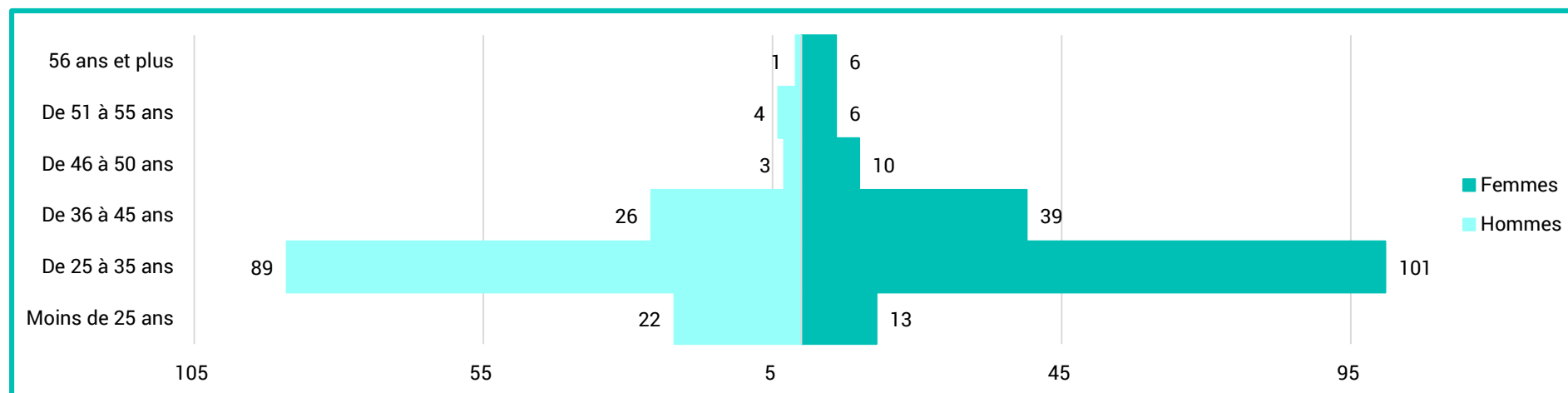
- 2014 : 18 730,49 €
- 2015 : 4 938,13 €
- 2016 : 10 596,02 €

Effectifs, démographie, répartition hommes-femmes

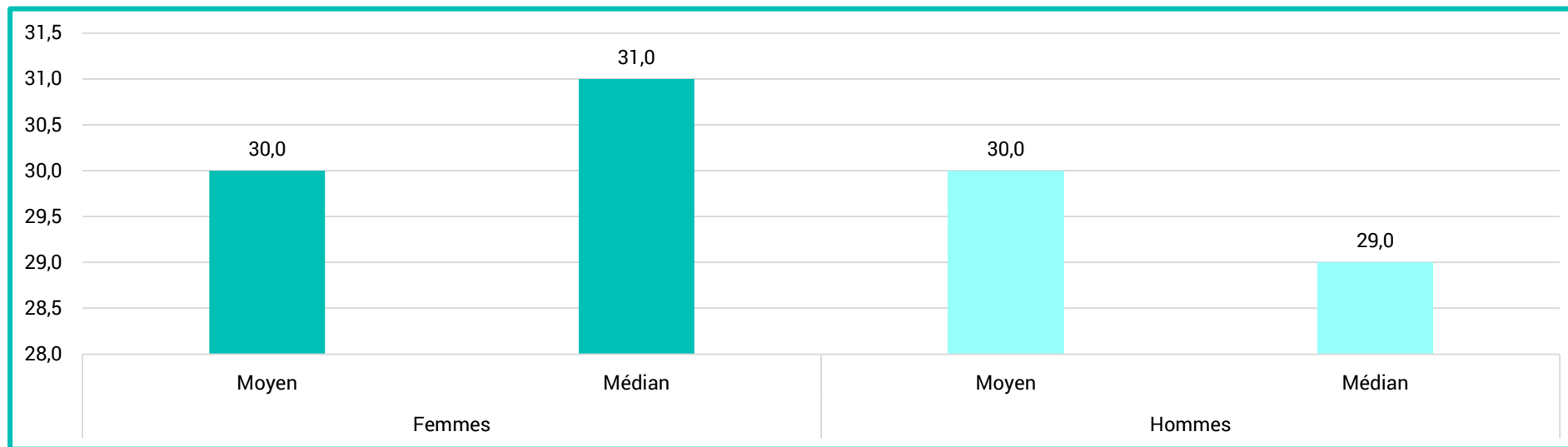
DÉMOGRAPHIE

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels (MàD, titulaires, contractuels BIATSS, chercheurs) au 31/12/2016 avec distinguo H/F

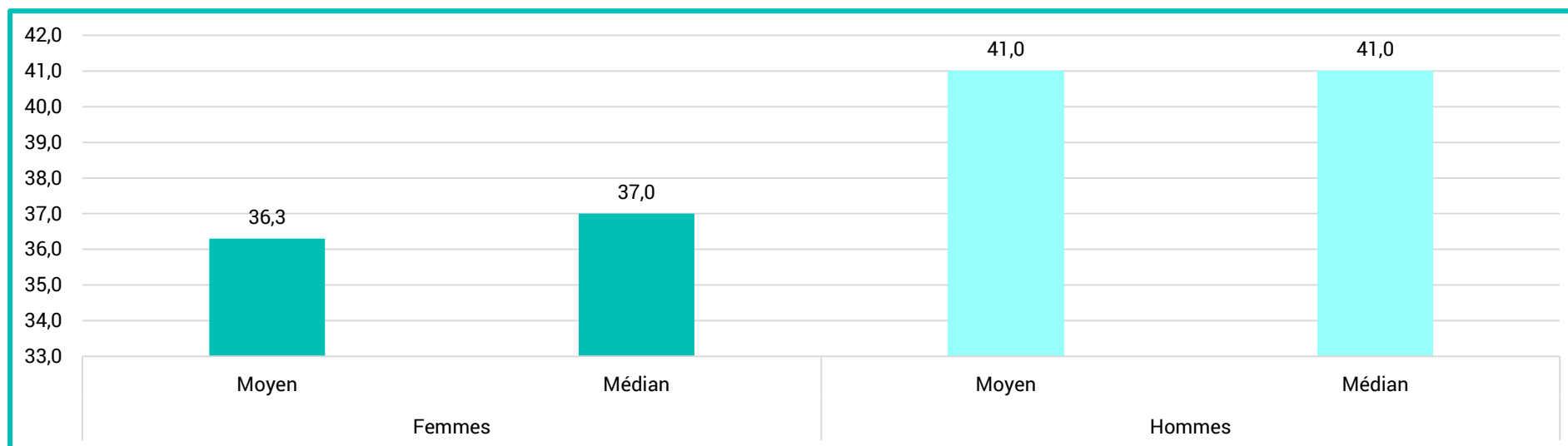
| | 2015 | | | 2016 | | |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| Moins de 25 ans | 7 | 14 | 21 | 13 | 22 | 35 |
| De 25 à 35 ans | 105 | 94 | 199 | 101 | 89 | 190 |
| De 36 à 45 ans | 26 | 23 | 49 | 39 | 26 | 65 |
| De 46 à 50 ans | 7 | 3 | 10 | 10 | 3 | 13 |
| De 51 à 55 ans | 6 | 3 | 9 | 6 | 4 | 10 |
| 56 ans et plus | 4 | 2 | 6 | 6 | 1 | 7 |
| Total général | 155 | 139 | 294 | 175 | 145 | 320 |



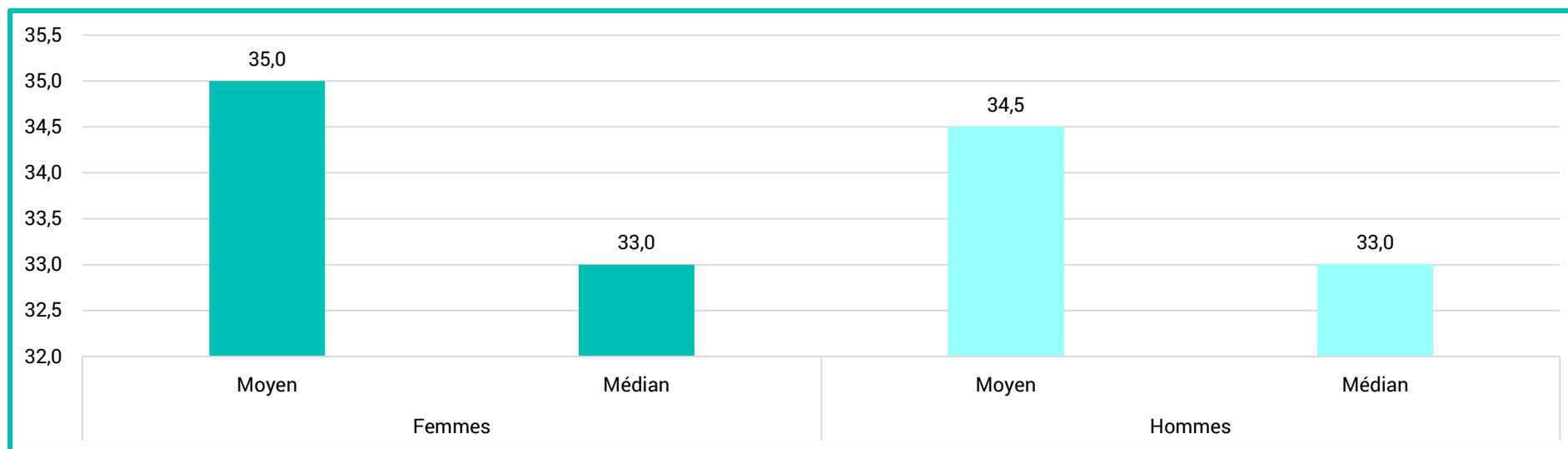
Âges moyens et médians des personnels UdL (titulaires, contractuels BIATSS, MàD) avec distinguo H/F



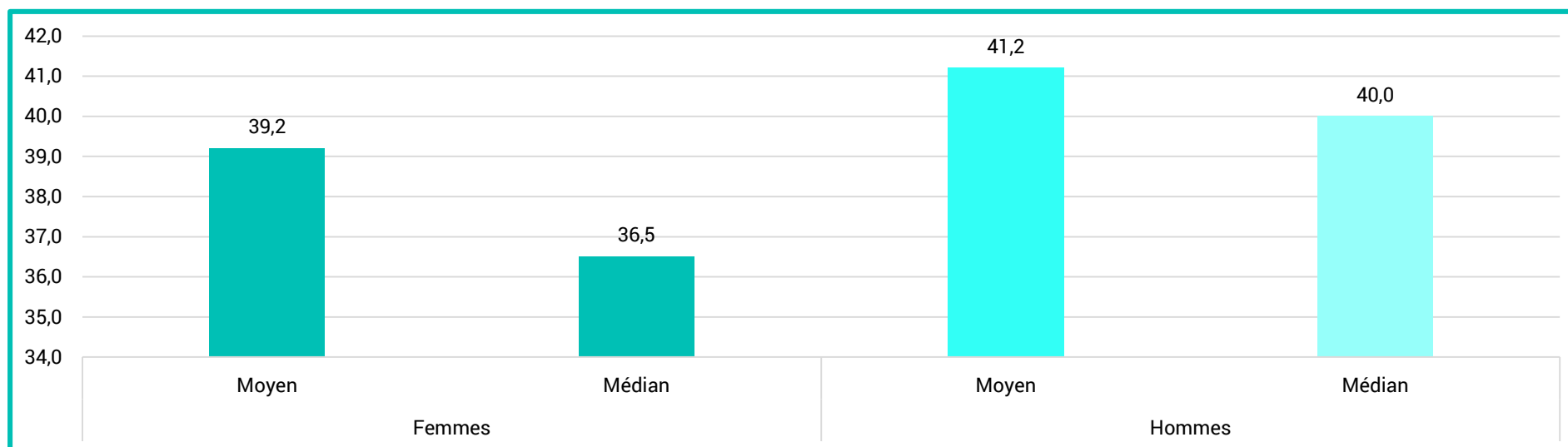
Personnels titulaires : âges moyens et médians



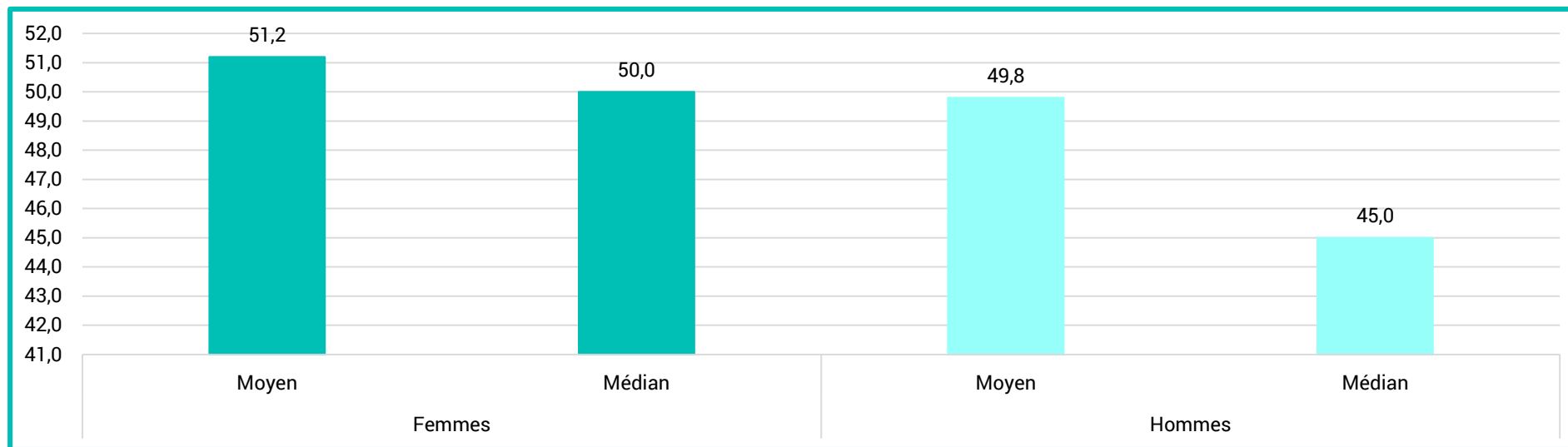
Personnels contractuels en CDD : âges moyens et médians



Personnels contractuels en CDI : âges moyens et médians



Personnels mis à disposition : âges moyens et médians



Prévisions de départ à la retraite

Personnels atteignant l'âge de 62 ans

| 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------|------|------|------|
| 0 | 0 | 1 | 1 |

Personnels atteignant l'âge de 65 ans

| 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------|------|------|------|
| 0 | 0 | 0 | 0 |

L'âge légal de départ à la retraite est progressivement repoussé jusqu'à 62 ans, en fonction de la date de naissance, de la manière suivante :

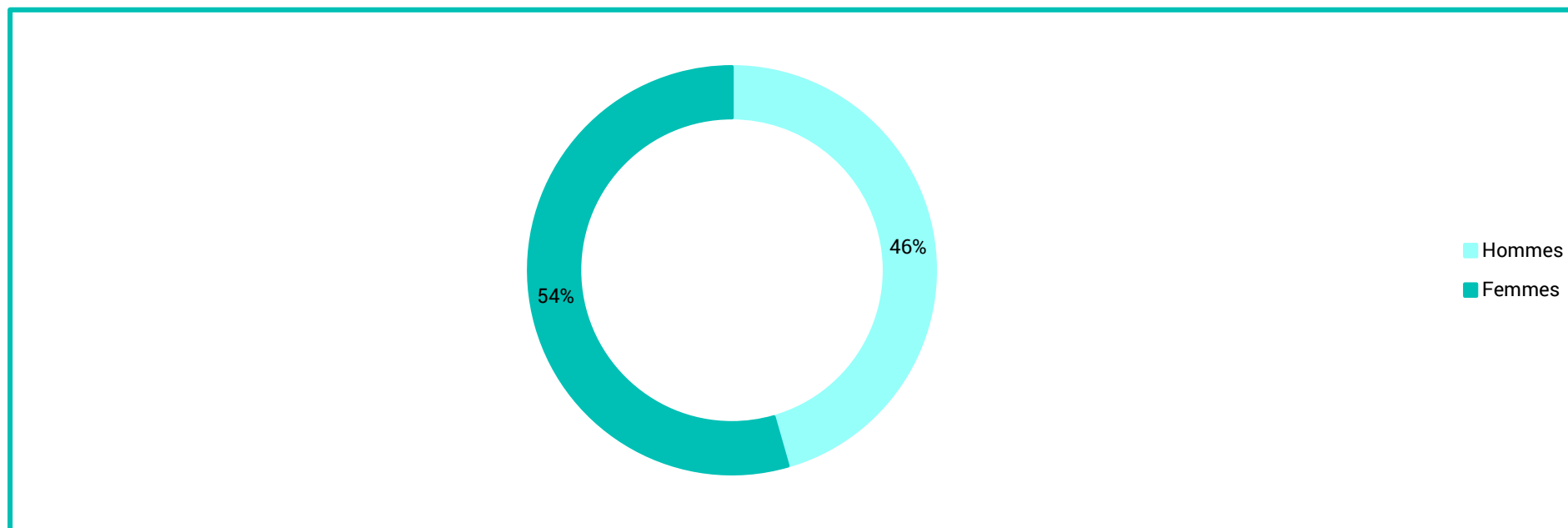
- Entre le 01/07/1951 et le 31/12/1951 : 60 ans et 4 mois ;
- Pour l'année 1952 : 60 ans et 9 mois ;
- Pour l'année 1953 : 61 ans et 2 mois ;
- Pour l'année 1955 : 62 ans.

Effectifs, démographie, répartition hommes-femmes

RÉPARTITION HOMMES-FEMMES

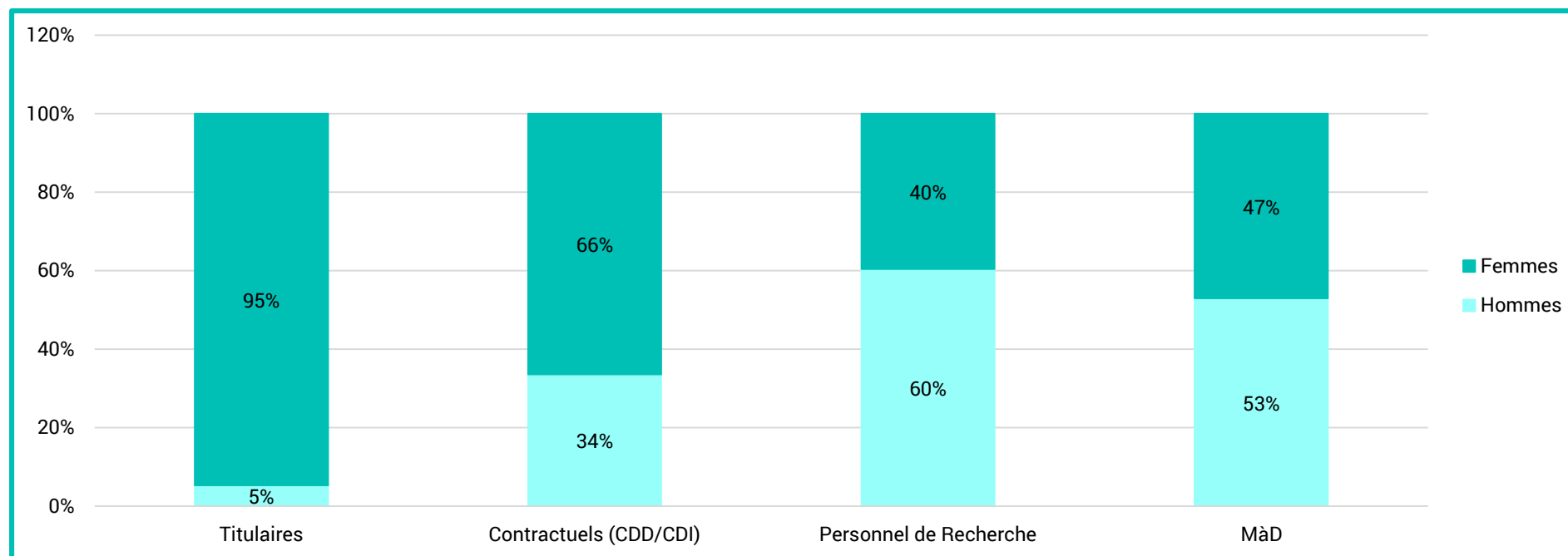
Répartition globale hommes-femmes

| Hommes | Femmes | Total |
|--------|--------|-------|
| 149 | 178 | 327 |
| 46% | 54% | 100% |



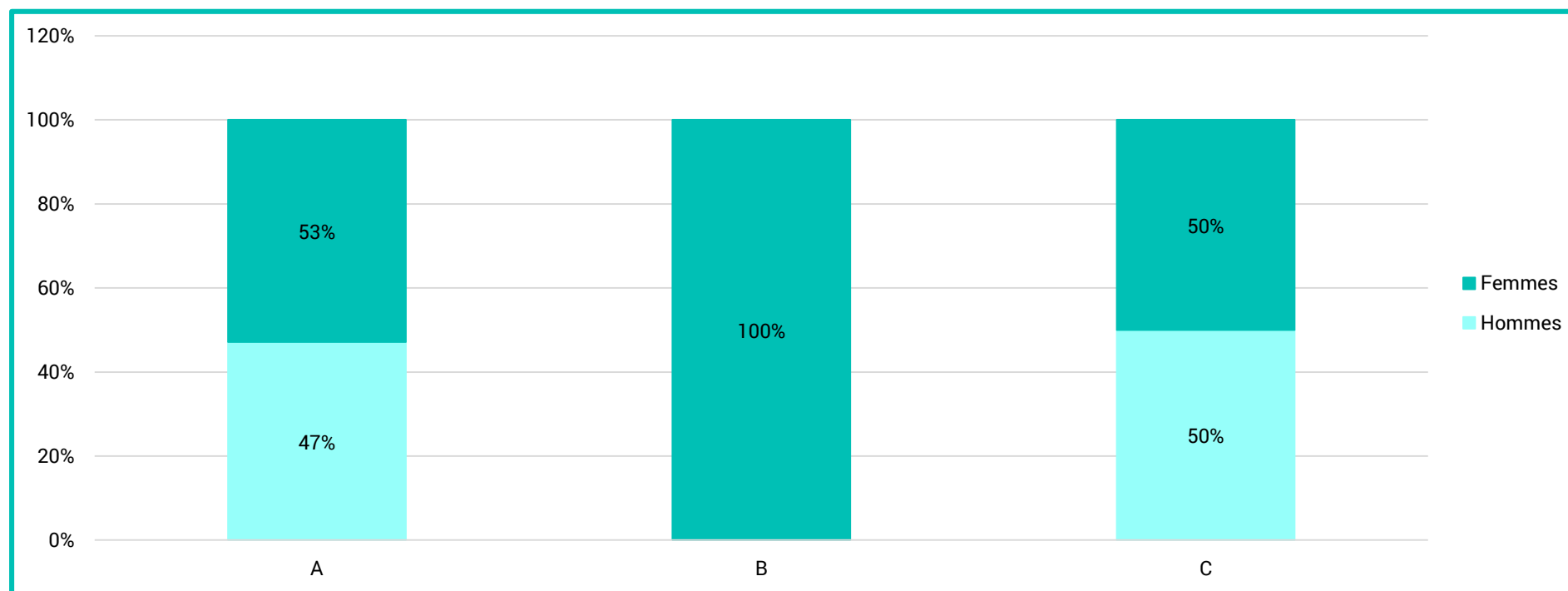
Répartition hommes-femmes par catégorie d'emploi

| Catégorie | Hommes | Femmes | Total |
|--|--------|--------|-------|
| Titulaires | 1 | 18 | 19 |
| | 5% | 95% | 100% |
| Contractuels (CDD/CDI) | 46 | 91 | 137 |
| | 34% | 66% | 100% |
| Personnel de recherche (post-docs, chercheurs et doctorants) | 93 | 61 | 154 |
| | 60% | 40% | 100% |
| Mises à disposition | 9 | 8 | 17 |
| | 53% | 47% | 100% |



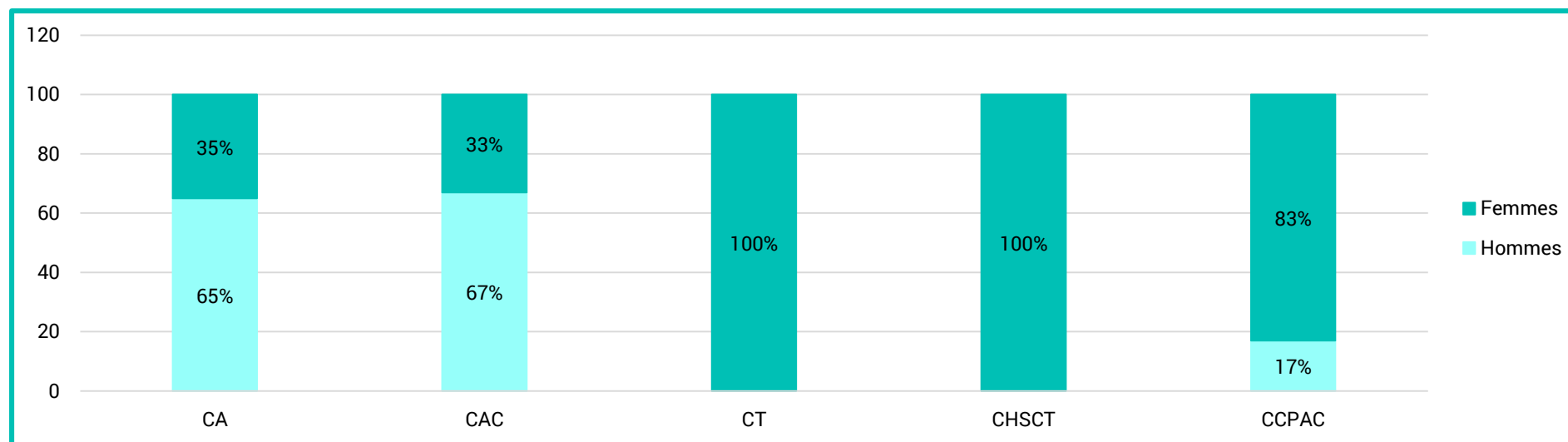
Répartition hommes-femmes par catégorie

| Catégorie | Hommes | Femmes | Total |
|-----------|--------|--------|-------|
| A | 148 | 166 | 314 |
| | 47% | 53% | 100% |
| B | 0 | 11 | 11 |
| | 0% | 100% | 100% |
| C | 1 | 1 | 2 |
| | 50% | 50% | 100% |



Répartition hommes-femmes dans les instances

| Catégorie | Hommes | Femmes | Total |
|---------------------|--------|--------|-------|
| CA | 28 | 15 | 43 |
| | 65% | 35% | 100% |
| CAC | 54 | 27 | 81 |
| | 67% | 33% | 100% |
| CT au 01/09/2016 | 0 | 8 | 8 |
| | 0% | 100% | 100% |
| CHSCT au 19/12/2016 | 0 | 6 | 6 |
| | 0% | 100% | 100% |
| CCPAC au 16/06/2016 | 2 | 10 | 12 |
| | 17% | 83% | 100% |



RÉMUNÉRATIONS

Rémunérations

STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS

Structure des rémunérations au 31/12/2016

| | | |
|--|---------------------|-------------|
| Masse salariale sur budget propre | 10 257 542 € | 87% |
| Masse salariale sur budget État | 1 505 218 € | 13% |
| Total de la masse salariale | 11 762 760 € | 100% |

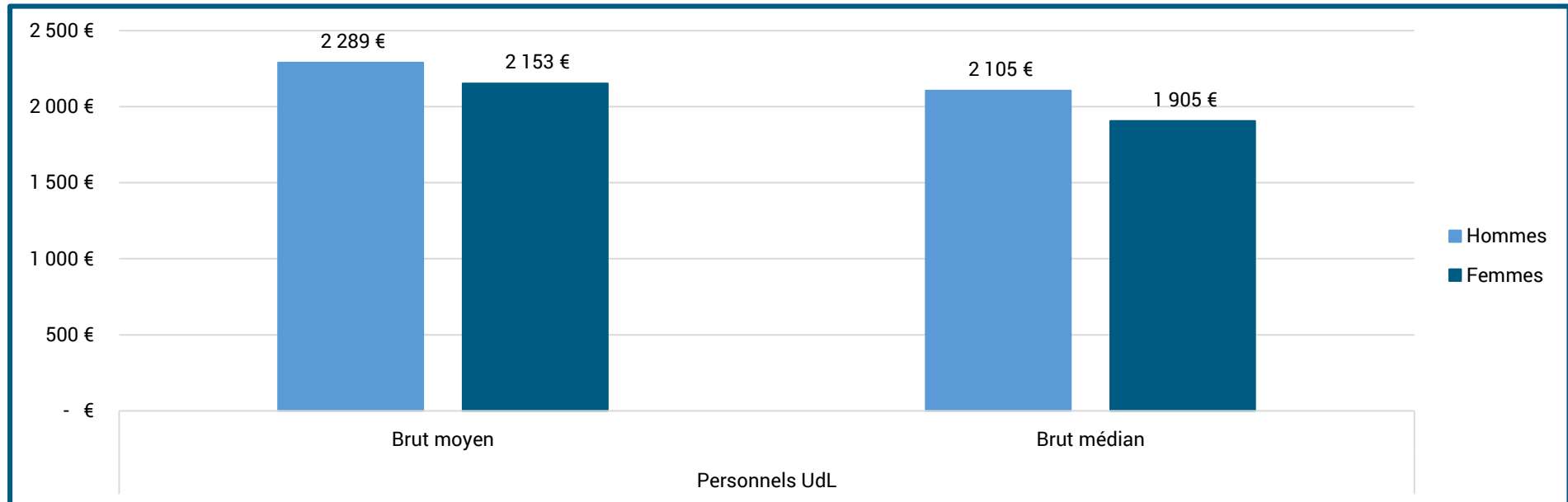
La structure des rémunérations au 31/12/2016 donne un aperçu de la situation avant le passage aux responsabilités et compétences élargies au 1^{er} janvier 2017.

Rémunérations

RÉPARTITION DES SALAIRES

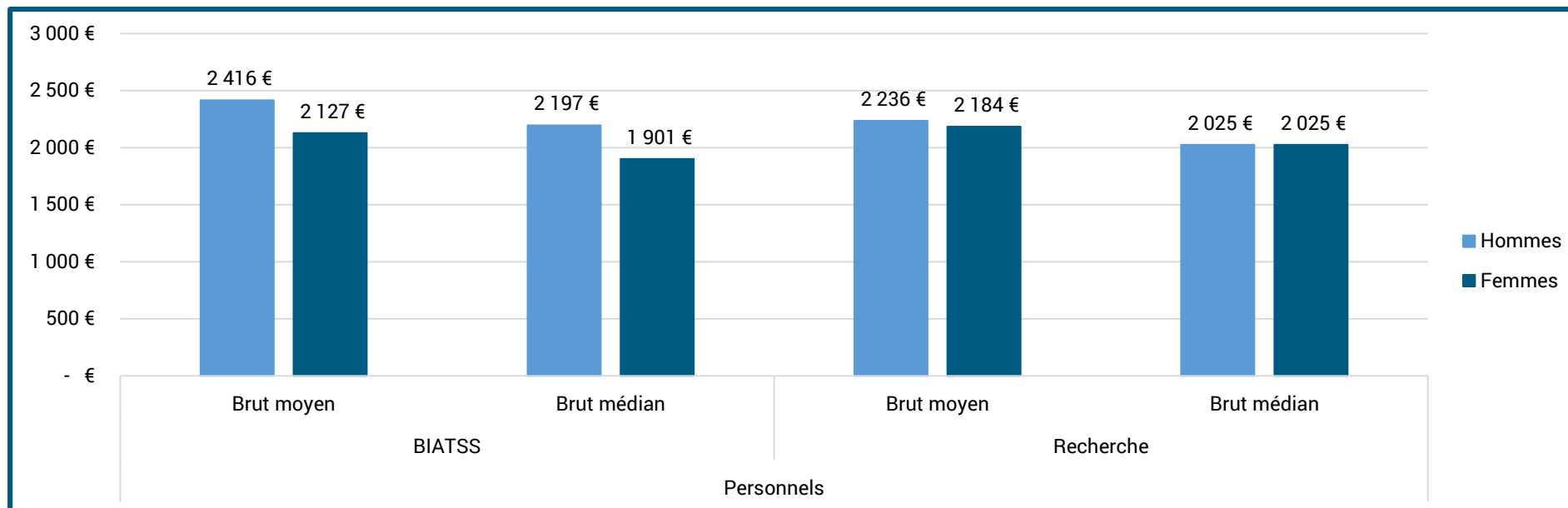
Répartition des salaires hommes-femmes toutes catégories d'emploi confondues

Salaires mensuels



Répartition des salaires hommes-femmes des personnels BIATSS et de recherche

Salaires mensuels

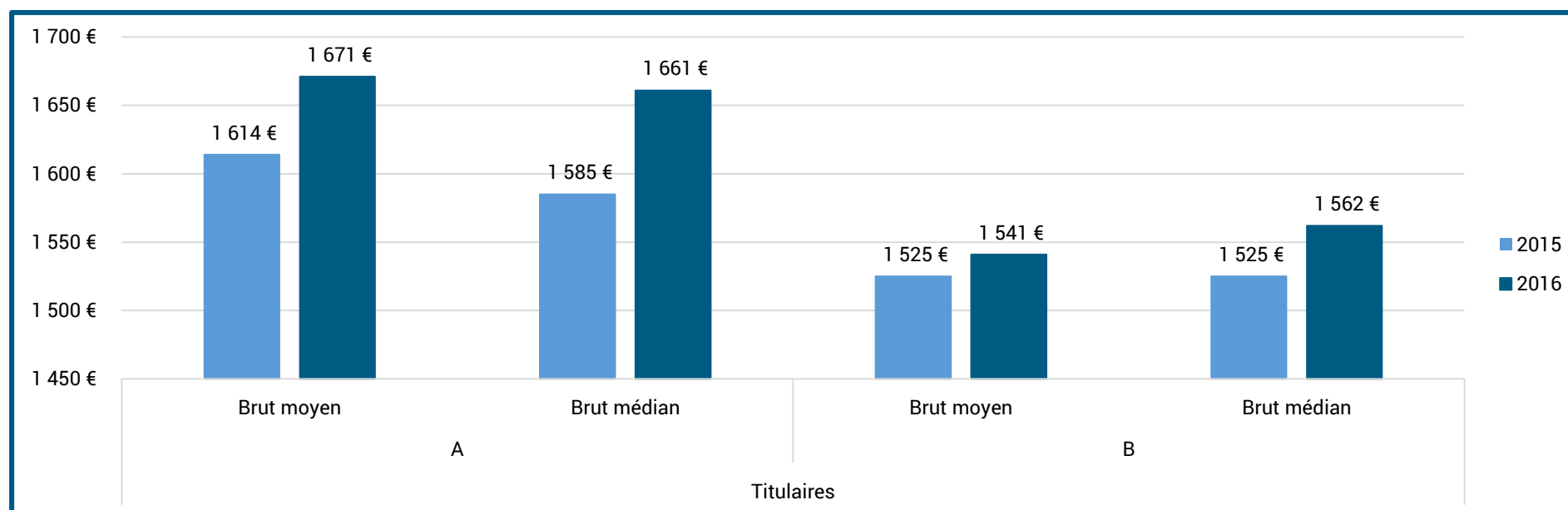


Rémunérations

SALAIRES MOYENS ET MÉDIANS DES PERSONNELS TITULAIRES (HORS RÉGIME INDEMNITAIRE) ET DES PERSONNELS CONTRACTUELS

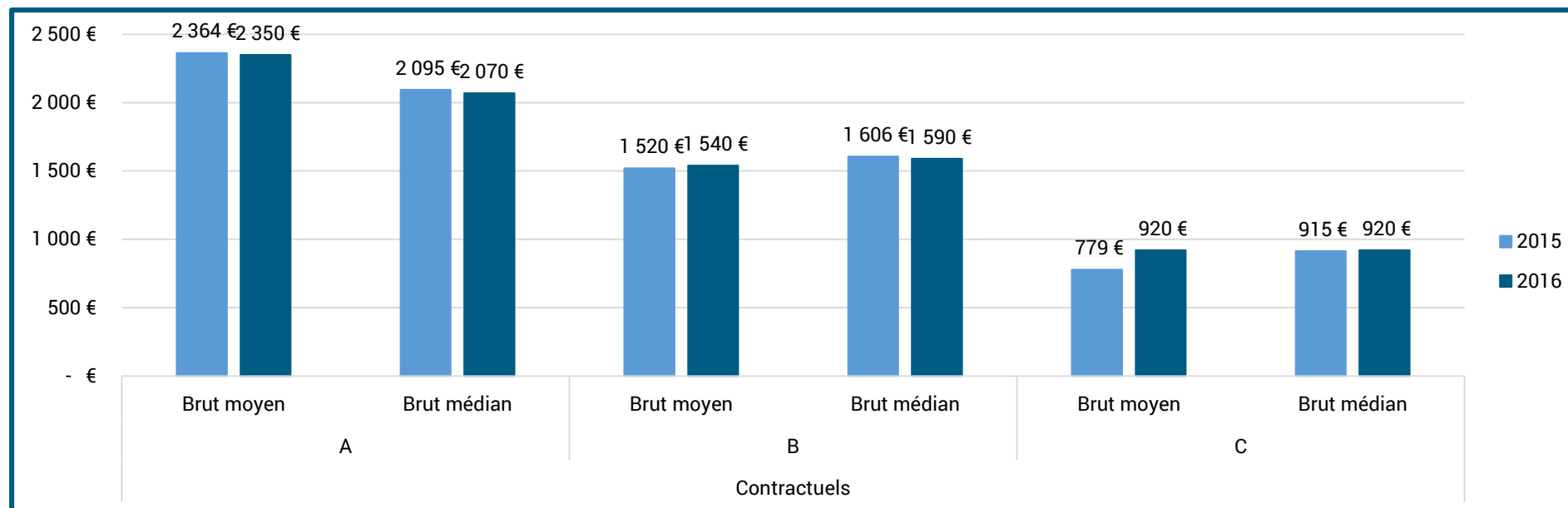
Salaires moyens et médians des personnels titulaires hors régime indemnitaire

Salaires mensuels



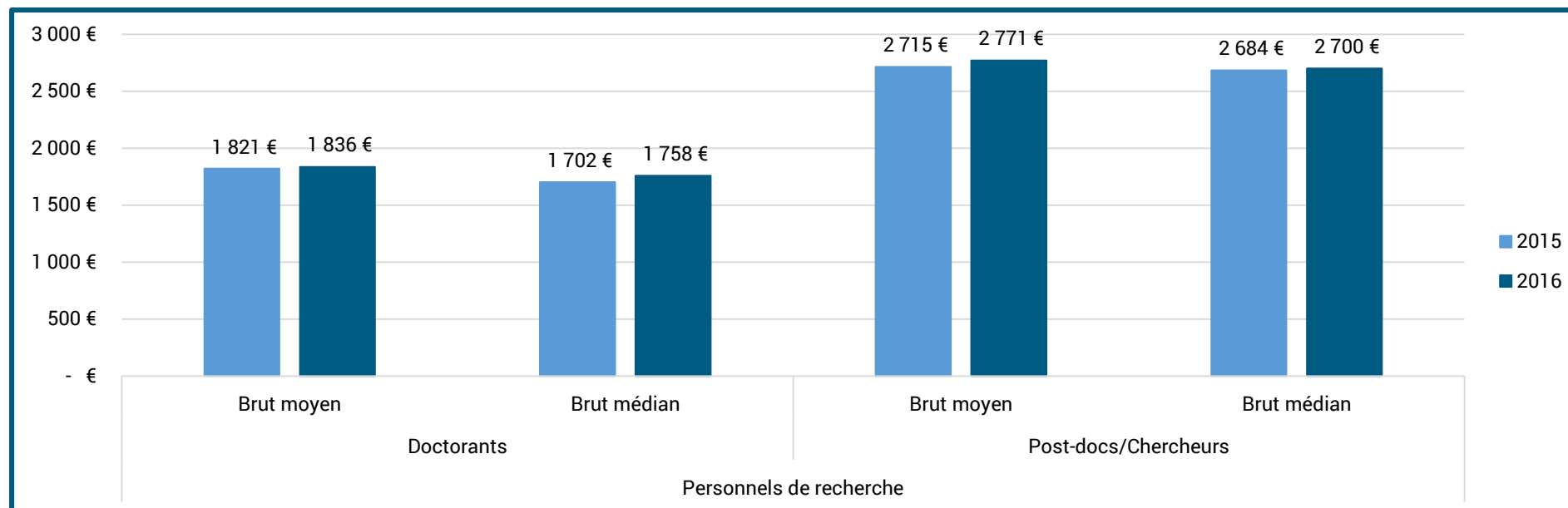
Salaires moyens et médians des personnels contractuels BIATSS

Salaires mensuels



Salaires moyens et médians des personnels de recherche

Salaires mensuels



Éléments complémentaires de rémunération

| Montant du SFT versé aux personnels BIATSS | Montant | | Nombre de bénéficiaires | |
|--|-------------|-------------|-------------------------|------|
| | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 |
| SFT BIATSS contractuels | 17 067,13 € | 23 265,32 € | 43 | 51 |
| SFT BIATSS titulaires | 0 € | 4 755,85 € | 0 | 6 |

Régime indemnitaire BIATSS titulaires

| | Montant | | Nombre de bénéficiaires | |
|-------|------------|-------------|-------------------------|------|
| | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 |
| Total | 3 893,86 € | 38 029,10 € | 7 | 20 |

- SFT : Supplément familial de traitement

Rémunérations

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

| | Catégories | Nombre de bénéficiaires | % de bénéficiaires hommes | % de bénéficiaires femmes | Montant |
|------|------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------|
| 2015 | A | 13 | 15,4% | 84,6% | 10 571,30 € |
| 2016 | A | 13 | 0% | 100% | 12 438,58 € |

Instaurée en 2008, la GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) 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.

Comme en 2015, aucun agent de catégorie B ou C n'a eu le droit à la GIPA en 2016.

**FORMATION DES PERSONNELS,
CONDITIONS DE TRAVAIL,
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

FORMATION DES PERSONNELS EN 2016

Formations principales

| | | 2015 | 2016 |
|---|----------------------|-------|--------|
| Nombre de formations professionnelles | Nombre de stagiaires | n.c. | 121 |
| | Heures de formation | n.c. | 1442,5 |
| Formation hygiène sécurité et santé au travail | Nombre de stagiaires | n.c. | 9 |
| | Heures de formation | n.c. | 63 |
| Préparation aux concours | Nombre de stagiaires | n.c. | 75 |
| | Heures de formation | n.c. | 486 |
| Total | Nombre de stagiaires | 103 | 205 |
| | Heures de formation | 1 008 | 1991,5 |

Préparation aux concours : détail

| | Nombre d'inscrits | Nombre de participants | Nombre d'heures |
|--|-------------------|------------------------|-----------------|
| Note de synthèse | 9 | 8 | 75 |
| Droits et obligations de l'agent public | 13 | 13 | 69 |
| Actualité de la réglementation | 12 | 12 | 36 |
| Méthodologie orale | 11 | 9 | 27 |
| Rapport d'activité | 12 | 8 | 39 |
| Organisation administrative de l'État | 15 | 11 | 114 |
| Principes budgétaires et des établissements du supérieur et GBCP | 15 | 14 | 126 |

Dont formations spécifiques

| | | | | |
|--------------------------------|------------------------|-----------------|---------|--------------------------|
| Formations longues | Nombre de personnes | Nombre d'heures | Montant | Précision |
| | 0 | 0 | 0 € | n.c. |
| Préparation aux concours | Nombre de participants | Nombre d'heures | Montant | Précision |
| | 75 | 486 | 4 296 € | dont 2 296 € de vacation |
| Formation des membres du CHSCT | Nombre de personnes | Nombre d'heures | Montant | Précision |
| | 0 | 0 | 0 € | Formation obligatoire |
| Formation manager | Nombre de personnes | Nombre d'heures | Montant | Précision |
| | 11 | 151 | 3 600 € | n.c. |
| Formations en anglais hors DIF | Nombre de personnes | Nombre d'heures | Montant | Précision |
| | 15 | 377,5 | 5 252 € | n.c. |

Formations par service

| Service | Nombre de stagiaires | Heures de formation | Montant dépensé (frais de mission inclus) | Coût consolidé (tenant compte de l'absence de l'agent à son poste) |
|------------------------------|----------------------|---------------------|---|--|
| Agence comptable | 5 | 22,5 | 0 € | 625,63 € |
| Stratégie académique | 7 | 84 | 1 050 € | 3 195 € |
| Direction | 3 | 34 | 393,74 € | 1 287,49 € |
| LabEx + SEL | 9 | 145,5 | 4 704,74 € | 8 279,74 € |
| PIA | 2 | 20 | 364,87 € | 901,12 € |
| DAPI - Ulys | 7 | 80 | 1 035,34 € | 3 001,59 € |
| Communication | 7 | 131 | 4 225 € | 7 442,50 € |
| Culture, sciences et société | 10 | 256 | 2 688 € | 10 553 € |
| Service financier | 20 | 151,5 | 960,48 € | 5 853,46 € |
| Juridique et marchés publics | 4 | 24 | 700 € | 1 236,25 € |
| SDAC | 18 | 243 | 7 962,87 € | 15 389,12 € |
| Service RH | 21 | 146 | 1 900,87 € | 6 229,08 € |
| SI-TICE | 10 | 105 | 6 064,80 € | 9 639,80 € |
| Vie étudiante – Handicap | 7 | 123 | 4 107 € | 7 324,50 € |
| Total | 130 | 1 565,5 | 36 157,71 € | 80 958,28 € |

Chaque individu est comptabilisé comme stagiaire autant de fois qu'il a suivi de formations.

Accompagnement professionnel

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------|------------------------------|-----------------|---------|
| Validation des acquis d'expérience | Nombre de demandes | Nombre de demandes acceptées | Nombre d'heures | Montant |
| | 0 | 0 | 0 | 0 € |
| Congé de formation professionnelle | Nombre de demandes | Nombre de demandes acceptées | Nombre d'heures | Montant |
| | 1 | 0 | 0 | 0 € |
| DIF | Nombre de demandes | Nombre de demandes acceptées | Nombre d'heures | Montant |
| | 0 | 0 | 0 | 0 € |
| Bilan de compétences | Nombre de demandes | Nombre de demandes acceptées | Nombre d'heures | Montant |
| | 1 | 1 | 18 | 2 340 € |
| Formations en anglais hors DIF | Nombre de demandes | Nombre de demandes acceptées | Nombre d'heures | Montant |
| | 0 | 0 | 0 | 0 € |

En 2016, une demande de congé de formation a été formulée.

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

ENTRETIENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATSS

| | |
|----------------|-------|
| Taux de retour | 57,8% |
|----------------|-------|

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Compte épargne temps

Conditions d'ouverture du CET :

- Être agent public de l'État (fonctionnaire ou contractuel de droit public) ;
- Justifier d'au moins une année de service public continu.

Indemnisation des jours épargnés en 2015

| | Nombre de jours | Montant d'indemnité brut | Total |
|--------------|------------------------|---------------------------------|----------------|
| A | 34 | 125 € | 4 250 € |
| B | 0 | 0 € | 0 € |
| C | 0 | 0 € | 0 € |
| Total | 34 | 125 € | 4 250 € |

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Absentéisme

| Motif | Nombre de jours | Nombre d'agents concernés |
|--------|-----------------|---------------------------|
| Grèves | 9 | 3 |

Jours de congé maladie, de maternité ou d'accueil d'un enfant

| | Nombre de jours |
|---------------------|-----------------|
| Congé maladie | 701 |
| Maternité | 391 |
| Accueil d'un enfant | 33 |

Le CHSCT

| Création et installation du CHSCT | Arrêté du 27/02/2015 |
|--|---|
| Formation des membres | Juillet-septembre 2015 : 5 jours |
| Règlement intérieur (champ de compétences) | Missions du CHSCT Le CHSCT est l'organe consultatif compétent sur les questions intéressant la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents et des usagers. Périmètre d'action Les personnels concernés par le CHSCT de l'UdL sont ceux hébergés au 92 rue Pasteur 69007 Lyon, quel que soit leur employeur. Pour les personnels UdL exerçant leur activité dans un autre établissement c'est le CHSCT de l'établissement d'accueil qui est concerné. |

| | |
|---|---|
| Nombre de réunions ordinaires | 4 |
| Nombre de réunions extraordinaires | 2 |

Registre de sécurité

| | |
|--|---|
| Signalements de dangers graves et imminents | 0 |
| Accidents du travail | 1 |
| Exercices du droit de retrait | 0 |

Accidents de service ou de trajet

| | |
|----------------|---------------|
| Service | Trajet |
| 0 | 1 |

Formation en hygiène et sécurité

| | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| | Nombre de stagiaires |
| Habilitation électrique | 4 |
| Membres du CHSCT | 0 |
| Évacuation des locaux | 0 |
| Autres | 0 |

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

DIALOGUE SOCIAL

Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées

| CT | CHSCT | CCPAC |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| 7x0,5 journée = 3,5 | 7x0,5 journée = 3,5 | 3x0,5 journée = 1,5 |

Locaux syndicaux

Surface des locaux syndicaux : 25,86 m².

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT

Rappel des règles : article 20 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008, modifié.

| | Nombre de bénéficiaires | Montant |
|-------------|--------------------------------|----------------|
| 2015 | 185 | 35 955,08 € |
| 2016 | 205 | 43 565,97 € |

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

POLITIQUE CULTURELLE ET SPORTIVE

Convention avec le CLAP UCBL1, association des personnels de l'Université Claude Bernard Lyon 1 : les personnels titulaires et contractuels bénéficient des activités sportives et de loisirs ainsi que des tarifs préférentiels pour l'acquisition de places de cinéma et de spectacles. Les enfants des personnels sont invités à l'arbre de Noël.

Moyens financiers

| | |
|--|------------|
| Montant de la facture CLAP 2016 | 6 250 € |
| Subventionnement des repas | 1 152,60 € |

GLOSSAIRE

Glossaire de la publication

| | |
|---------------------|--|
| ARC | Communauté de recherche académique |
| BIATSS | Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé |
| CA | Conseil d'administration |
| CAC | Conseil académique |
| CCPAC | Commission consultative paritaire pour les agents contractuels |
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDI | Contrat à durée indéterminée |
| CHSCT | Comité hygiène, sécurité et conditions de travail |
| CIF | Congé individuel de formation |
| COMUE | Communauté d'universités et établissements |
| CPE | Commission paritaire d'établissement |
| CT | Comité technique |
| DIF | Droit individuel de formation |
| ETP | Équivalent temps plein |
| GIPA | Garantie individuelle du pouvoir d'achat |

H/FHommes/femmes

IDEXInitiatives d'excellence (IDEXLYON)

ITRF.....Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation

LABEXLaboratoires d'excellence

MENESRMinistère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

PALSEProgramme Avenir Lyon Saint-Étienne

PERSÉEPortail de diffusion de revues scientifiques en sciences humaines et sociales

PFIPrime de fonction informatique

PIAProgrammes d'Investissements d'Avenir

PPRS.....Prime de participation à la recherche scientifique

SEL.....Projet « Smart Electric Lyon »

SFT.....Supplément familial de traitement

UDLUniversité de Lyon

VAEValidation des acquis de l'expérience

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Avant-propos du Président de l'Université de Lyon | 3 |
| Présentation générale | 4 |
| Fédérer et développer le second pôle scientifique français | 5 |
| L'Université de Lyon en chiffres | 6 |
| Organigramme au 31 octobre 2017 | 7 |
| Sommaire | 8 |
| Effectifs, démographie, répartition hommes-femmes | 9 |
| Plafond d'emplois | 10 |
| Plafond d'emplois 2016 | 10 |
| Arrivées et départs des personnels titulaires en 2016 | 11 |
| <i>Arrivées</i> | 11 |
| Détail des effectifs par grade | 12 |
| Effectifs en ETP des personnels BIATSS en 2016 | 13 |
| Recrutements par services – personnel UdL (hors LabEx) en 2016 | 14 |
| Recrutements par LabEx en 2016 | 16 |
| Part des emplois État dans le recrutement des personnels UdL | 17 |
| Personnels contractuels : répartition des types de contrats par catégorie | 19 |
| <i>Répartition au 31/12/2016</i> | 19 |
| <i>Répartition au 31/12/2015</i> | 19 |
| Personnels en situation de handicap | 20 |
| <i>Rappel des obligations légales</i> | 20 |
| <i>Rappel des montants FIPHFP</i> | 20 |

| | |
|--|-----------|
| Démographie | 21 |
| Pyramide des âges de l'ensemble des personnels (MàD, titulaires, contractuels BIATSS, chercheurs) au 31/12/2016 avec distinguo H/F | 21 |
| Âges moyens et médians des personnels UdL (titulaires, contractuels BIATSS, MàD) avec distinguo H/F | 22 |
| <i>Personnels titulaires : âges moyens et médians</i> | 22 |
| <i>Personnels contractuels en CDD : âges moyens et médians</i> | 23 |
| <i>Personnels contractuels en CDI : âges moyens et médians</i> | 23 |
| <i>Personnels mis à disposition : âges moyens et médians</i> | 24 |
| Prévisions de départ à la retraite | 25 |
| <i>Personnels atteignant l'âge de 62 ans</i> | 25 |
| <i>Personnels atteignant l'âge de 65 ans</i> | 25 |
| Répartition hommes-femmes | 26 |
| Répartition globale hommes-femmes | 26 |
| Répartition hommes-femmes par catégorie d'emploi | 27 |
| Répartition hommes-femmes par catégorie | 28 |
| Répartition hommes-femmes dans les instances | 29 |
| Rémunérations | 30 |
| Structure des rémunérations | 31 |
| Structure des rémunérations au 31/12/2016 | 31 |
| Répartition des salaires | 32 |
| Répartition des salaires hommes-femmes toutes catégories d'emploi confondues | 32 |
| <i>Salaires mensuels</i> | 32 |
| Répartition des salaires hommes-femmes des personnels BIATSS et de recherche | 33 |
| <i>Salaires mensuels</i> | 33 |

| | |
|--|-----------|
| Salaires moyens et médians des personnels titulaires (hors régime indemnitaire) et des personnels contractuels | 34 |
| Salaires moyens et médians des personnels titulaires hors régime indemnitaire | 34 |
| <i>Salaires mensuels</i> | 34 |
| Salaires moyens et médians des personnels contractuels BIATSS | 35 |
| <i>Salaires mensuels</i> | 35 |
| Salaires moyens et médians des personnels de recherche | 36 |
| <i>Salaires mensuels</i> | 36 |
| Éléments complémentaires de rémunération | 37 |
| Régime indemnitaire BIATSS titulaires | 37 |
| Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GiPA) | 38 |
| Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité | 39 |
| Formation des personnels en 2016 | 40 |
| Formations principales | 40 |
| <i>Préparation aux concours : détail</i> | 41 |
| <i>Dont formations spécifiques</i> | 41 |
| Formations par service | 42 |
| Accompagnement professionnel | 43 |
| Entretiens professionnels des personnels biatss | 44 |
| Les conditions de travail | 45 |
| Compte épargne temps | 45 |
| Indemnisation des jours épargnés en 2015 | 45 |
| Hygiène et sécurité | 46 |
| Absentéisme | 46 |
| Jours de congé maladie, de maternité ou d'accueil d'un enfant | 46 |

| | |
|---|-----------|
| Le CHSCT | 46 |
| Registre de sécurité | 47 |
| Accidents de service ou de trajet | 47 |
| Formation en hygiène et sécurité | 47 |
| Dialogue social | 48 |
| Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées | 48 |
| Locaux syndicaux..... | 48 |
| Participation aux frais de transport..... | 49 |
| Politique culturelle et sportive..... | 50 |
| Moyens financiers..... | 50 |
| Glossaire..... | 51 |
| Table des matières..... | 54 |

Mentions légales

Éditeur : Université de Lyon

92 rue Pasteur, 69007 Lyon

Directeur de la publication : Khaled Bouabdallah

Directrice de la communication : Cécile Cassin

Conception graphique : Direction de la communication de l'Université de Lyon

Charte graphique : agence MMAP

Crédits photographiques

Couverture : iStock/g-stockstudio

P.3 : Vincent Moncorgé

P.5 : Aldo Amoretti



Université de Lyon

92, rue Pasteur – CS30122
69361 Lyon Cedex 07 - France

Tél. +33 (0)4 37 37 26 70

Fax. +33 (0)4 37 37 26 71

www.universite-lyon.fr



facebook.com/UdLUniversitedeLyon



twitter.com/UniversiteLyon



youtube.com/user/UniversiteDeLyon