

BILAN SOCIAL 2019



AVANT-PROPOS DU PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ DE LYON

Cette cinquième édition du bilan social de la Communauté d'universités et établissements (COMUE) Université de Lyon perpétue l'objectif de présenter une vision exhaustive de la richesse et de la diversité de notre établissement.

Pensé et élaboré comme un outil de dialogue social, ce document est construit en référence aux principaux leviers de la politique de gestion des ressources humaines : les emplois, les effectifs, la formation continue des personnels, les rémunérations, l'action sociale, etc.

L'adoption et la continuité de plusieurs dispositifs sociaux en faveur des personnels font partie des progrès de l'année écoulée : mise en place du télétravail, renforcement de la politique concernant l'action sociale et le handicap, reconduction d'un dispositif d'intéressement en faveur des personnels contractuels.

L'accompagnement des personnels dans leur projet professionnel constitue toujours une priorité, tant en termes de formation, de préparation aux concours, de mobilité que de suivi personnalisé.

Il convient de souligner également le prolongement de l'IDEX de deux ans jusqu'en 2021. Le jury international, chargé de contrôler l'avancée du projet, a rendu un avis favorable fin novembre 2019. Cela démontre la qualité et la reconnaissance des efforts accomplis jusqu'à présent par la COMUE et ses établissements membres.

Je souhaite adresser mes plus vifs remerciements aux agents qui œuvrent chaque jour pour que la COMUE assume efficacement chacune de ses missions, au service des établissements membres et associés. Comme chaque année, je tiens à remercier celles et ceux qui ont participé à la préparation de ce document, fruit d'un important travail de collecte et d'analyse de données.

Khaled Bouabdallah,

Président de l'Université de Lyon de 2015 à 2020

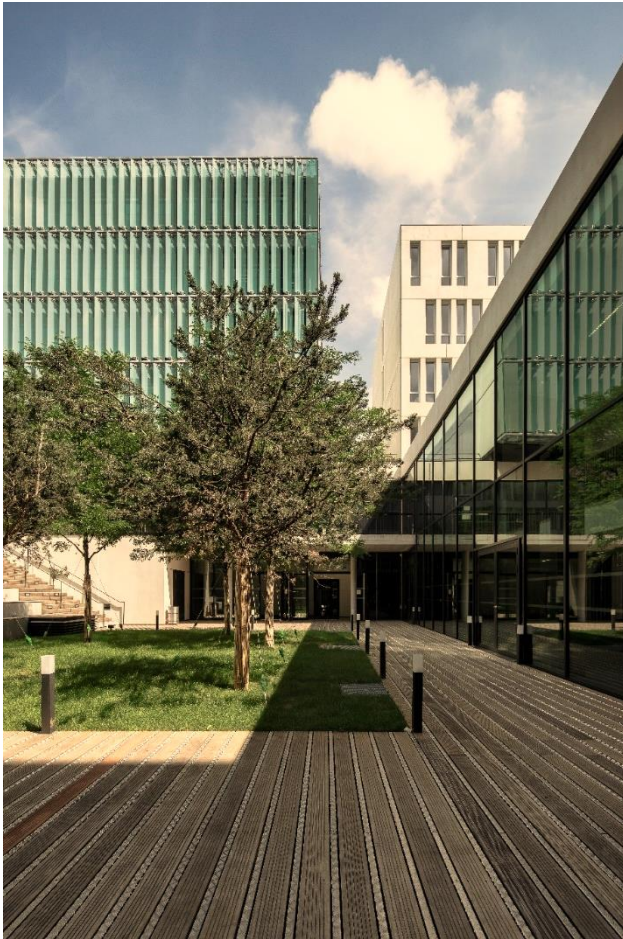


PRÉSENTATION

GÉNÉRALE

Présentation générale

FÉDÉRER ET DÉVELOPPER UN PÔLE SCIENTIFIQUE D'ENVERGURE INTERNATIONALE



Patio de l'Université de Lyon, 92 rue Pasteur, Lyon 7^e
© Aldo Amoretti

La COMUE Université de Lyon est un site académique d'excellence à vocation mondiale, labellisé IDEX en 2017 et situé au cœur de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, sur le bassin Lyon Saint-Étienne.

Structurée autour de 12 établissements membres et d'établissements associés, elle porte trois grands objectifs :

- Contribuer à un écosystème attractif, responsable, bénéficiant d'une réputation d'excellence et d'innovation, et doté d'un fort rayonnement international ;
- Soutenir l'ambition d'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).

Présentation générale

L'UNIVERSITÉ DE LYON EN CHIFFRES

Montant des dépenses budgétaires

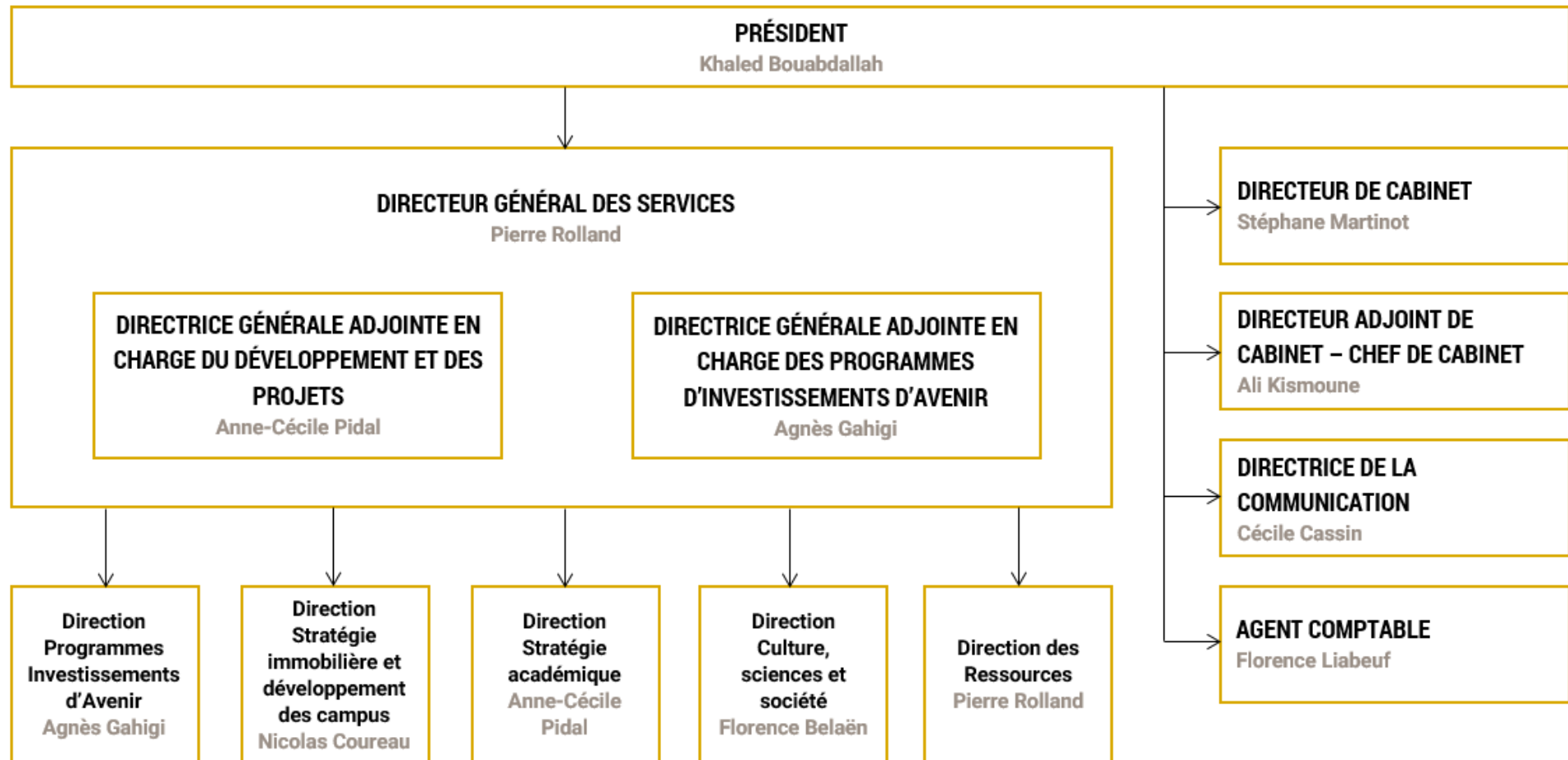
	2018	2019	Évolution 2018/2019
Montant global	119 034 717 €	118 622 792 €	-0,35%
Dont masse salariale	14 752 842 €	14 203 439 €	-2,72%
Dont fonctionnement	33 744 172 €	41 190 071 €	+22,07%
Dont investissement	70 537 703 €	63 229 282 €	-10,36%

À noter

Les informations présentées dans ce bilan social concernent les personnels fonctionnaires et contractuels de la Communauté d'universités et établissements (COMUE) « Université de Lyon » en activité à la date du 31 décembre 2019. Cela inclut les personnels payés sur budget « État » et ceux payés sur ressources propres.

Présentation générale

ORGANIGRAMME AU 31 DÉCEMBRE 2019



SOMMAIRE

1. EFFECTIFS, DÉMOGRAPHIE, RÉPARTITION HOMMES-FEMMES

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

2. RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS

- 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 2019
- Entretiens professionnels des personnels BIATSS
- Conditions de travail
- Hygiène et sécurité
- Dialogue social
- Participation aux frais de transport
- Politique culturelle et sportive, et action sociale
- Télétravail

4. GLOSSAIRE DE LA PUBLICATION

5. TABLE DES MATIÈRES



**EFFECTIFS,
DÉMOGRAPHIE,
RÉPARTITION HOMMES-
FEMMES**

Effectifs, démographie, répartition hommes-femmes

PLAFOND D'EMPLOIS

Plafond d'emplois 2019

	Consommation en ETP
Plafond d'emplois État* = 78	75,54
Plafond d'emplois sur ressources propres = 238	233,39

* Le plafond d'emplois État voté au CA ne peut excéder le nombre d'emplois délégués par l'État.

Un emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet autorisé par la Loi de finances initiale, ouvert sur un programme budgétaire et délégué à un établissement. Il permet la rémunération du fonctionnaire qui l'occupe.

Plafonds d'emplois État

	2015	2016	2017	Total
Nombre d'emplois	27	32	38	97
Références	Lettre n°2015-047 du 27 janvier 2015 de la DGESIP + 4 postes PRES fondés sur article L.344 du Code de la recherche	Lettre n°2016-0116 du 24 mars 2016 = 29 postes Lettre n°2016-0014C de la DGESIP = 3 postes développement de la formation continue	dont 1 poste documentation (Plan bibliothèque)	

Entrées et sorties des personnels titulaires

Arrivées des personnels titulaires en 2019

	A	B	C	Total
1^{ère} affectation	2	0	0	2
Détachement	1	0	0	1

Départs des personnels titulaires en 2019

	A	B	C	Total
Mutation	2	1	0	3

Détail des effectifs par grade

	31/12/2018		31/12/2019		Évolution 2018/2019	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Catégorie A	29	22,6	32	29,1	+3	+6,5
Catégorie B	3	2,8	2	2	-1	-0,8
Catégorie C	1	1,0	1	1	0	0
Total Titulaires	33	26,4	35	32,1	+2	+5,7
Catégorie A	151	142,4	161	153,5	+10	+11,1
Catégorie B	16	15,8	13	13	-3	-2,8
Catégorie C	1	0,5	5	4,1	+4	+3,6
Total BIATSS contractuels	168	158,7	179	170,6	+11	+12
Total général	201	185,1	214	202,7	+13	+17,6

L'Université de Lyon s'appuie sur une procédure formalisée pour effectuer les recrutements.

Une demande de recrutement, une offre d'emploi, ainsi qu'une fiche de poste sont à remplir par le responsable de service qui souhaite embaucher. 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.

La demande de recrutement est soumise à l'avis du responsable des ressources humaines, du chargé de pilotage de la masse salariale, du service finance budget et enfin à la validation du directeur général des services. L'offre d'emploi est ensuite publiée et diffusée.

Effectifs en ETP des personnels BIATSS

	31/12/2018	31/12/2019	Évolution 2018/2019
UdL	144,9	155	+10,1
LabEx, EUL	40,2	47,7	+7,5

Ancienneté des contractuels BIATSS au 31/12/2019

Catégorie	Effectifs au 31/12/2019	Ancienneté			
		Moins de 3 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 5 et 8 ans	Plus de 8 ans
A	161	109	23	22	7
B	13	12	1	0	0
C	5	5	0	0	0

Au 31 décembre 2019, 68% des personnels BIATSS ont moins de 3 ans d'ancienneté.

Mouvements par services – personnels UdL (hors LabEx et EUL) en 2019

Direction	Service	Effectifs au 31/12/2018	Recrutements fixes	Recrutements temporaires	Départs	Effectifs au 31/12/2019	Solde
	Direction générale des services	8	0	3	2	9	+1
	Agence comptable	6	2	1	3	6	0
	PIA	7	1	0	1	7	0
	Communication	9	0	0	1	8	-1
Stratégie académique	Coordination	1	0	0	0	1	0
	Formation et transformation pédagogique	9	1	0	2	8	-1
	Études doctorales	14	2	1	3	14	0
	Collegium de Lyon	4	1	0	3	2	-2
	Entrepreneuriat	7	0	0	0	7	0
	Innovation	5	3	0	2	6	1
	CURSUS+	1	4	0	2	3	+2
	Disrupt'Campus	3	1	0	1	3	0
	SAPI	8	2	0	1	9	+1

[Suite du tableau à la page suivante]

Direction	Service	Effectifs au 31/12/2018	Recrutements fixes	Recrutements temporaires	Départs	Effectifs au 31/12/2019	Solde
SDIC	Coordination	5	0	0	2	3	-2
	Stratégie	8	2	0	3	7	-1
	Lyon Cité Campus	14	7	0	5	16	+2
	Économies de flux	0	5	0	0	5	+5
	Vie étudiante	7	1	2	3	7	0
Culture, sciences et société	Coordination	3	0	0	1	2	-1
	Pop'Sciences	2	0	0	0	2	0
	Boutiques des sciences	4	1	1	1	5	+1
Ressources	Ressources humaines	6	2	0	0	8	+2
	Finances	9	2	1	2	10	+1
	SI-TICE	9	2	0	2	9	0
	Juridique	3	1	0	1	3	0
	PETREL (Lyon 1)	1	0	1	0	2	+1
Total		153	40	10	41	162	+9

En 2019, les recrutements s'expliquent principalement par le développement des activités tel que CURSUS+ pour la Stratégie académique ou le recrutement des économistes de flux pour la Stratégie immobilière, mis à disposition des établissements membres.

Mouvements par LabEx et EUL en 2019

	Effectifs au 31/12/2018	Recrutements de chercheurs	Recrutements des administratifs/ techniques	Départs	Effectifs au 31/12/2019	Solde
ASLAN	1	0	0	0	1	0
CELYA	13	7	0	10	10	-3
COMOD	8	5	1	9	5	-3
CORTEX	25	7	4	15	21	-4
DEVWECAN	23	9	0	19	13	-10
ECOFECT	16	0	1	9	8	-8
IMU	28	8	5	22	19	-9
IMUST	7	0	1	7	1	-6
LIO	13	0	0	10	3	-10
MANUTECH	6	0	0	4	2	-4
MILYON	15	5	0	8	12	-3
PRIMES	19	7	1	16	11	-8
École urbaine	13	10	3	1	25	+12
Total	187	58	16	130	131	-56

Dans les LabEx, les recrutements concernent essentiellement les personnels de recherche (doctorants ou chercheurs post-doctorants). Du fait de l'annonce par l'ANR de la prolongation des LabEx pour 5 ans, les règles en matière de recrutement ont été assouplies. Il est en effet possible de recruter des doctorants, des post-doctorants, des agents administratifs, ingénieurs et techniciens dans le cadre de contrats se poursuivant au-delà du 31/12/2019. De ce fait, il devrait y avoir en 2020 un accroissement des recrutements au sein des LabEx.

Après un lancement fin 2017 et une phase de démarrage courant 2018, l'École urbaine de Lyon continue à monter en puissance avec le déploiement de plusieurs projets en 2019. Cela s'est traduit par une hausse de ses recrutements, comprenant à la fois des chercheurs et des personnels administratifs.

Part des emplois État dans le recrutement des personnels Udl

Direction	Effectifs au 31/12/2018	Recrutements fixes	Recrutements temporaires	Départs	Effectifs au 31/12/2019	Solde
Direction générale	6	0	3	2	7	+1
Agence comptable	2	0	0	0	2	0
PIA	1	0	0	0	1	0
Communication	4	0	0	0	4	0
PETREL (Lyon 1)	1	0	1	0	2	+1
Stratégie académique	33	3	0	7	29	-4
SDIC	5	2	0	1	6	+1
Culture, sciences et société	4	0	0	1	3	-1
Ressources	24	6	1	4	27	+3
Total	80	11	5	15	81	1

Le solde est de +1 emploi au cours de l'année 2019. Cette constance marque la volonté de pérenniser les fonctions supports de l'UdL, tout en veillant au dimensionnement correct des moyens dédiés au soutien des différents projets. Nous distinguons deux catégories d'agents contractuels : ceux recrutés sur poste « État » (et donc financés par la subvention pour charge de service public versée par le ministère) et ceux recrutés sur « ressources propres » (autres sources de financement provenant de nos partenaires).

Le principe de l'occupation des emplois « État » par des fonctionnaires est indiqué dans l'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Néanmoins, les établissements peuvent faire appel à des agents non titulaires dans les conditions énumérées dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 :

- Sur des besoins permanents, soit à temps complet lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, ou pour les emplois de catégorie A lorsque les besoins des services le justifient (article 4) ; soit à temps incomplet qui n'excède pas 70% d'un service à temps complet (article 6) ;
- Sur des besoins temporaires, soit pour le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents non titulaires (article 6 quater), soit pour une vacance temporaire d'emploi (article 6 quinquies) ou soit pour un accroissement temporaire d'activité ou saisonnier d'activité (article 6 sexies).

Ces dispositions ont été modifiées par le décret 2019-1414 du 19 décembre 2019, pris en application de la loi 2019-828 du 6 août 2020 de transformation de la fonction publique entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Personnels contractuels : répartition des types de contrat par catégorie

Répartition au 31/12/2019 des types de contrat par catégorie

	CDD sur besoins permanents			CDI			Surcroît d'activité et besoins occasionnels (< 1 an)			Total	
	Effectifs physiques	ETP	Proportion de CDD	Effectifs physiques	ETP	Proportion de CDI	Effectifs physiques	ETP	% contrats courts	Effectifs physiques	ETP
Catégorie A	135	130,7	84%	26	23,6	16%	0	0	0%	161	154,3
Catégorie B	12	12	92%	0	0	0%	1	1	0%	13	13
Catégorie C	4	3,3	80%	0	0	0%	1	1	20%	5	4,3
Total BIATSS contractuels	151	146	84%	26	23,6	15%	2	2	1%	179	171,6

Répartition au 31/12/2018 des types de contrat par catégorie

	CDD sur besoins permanents			CDI			Surcroît d'activité et besoins occasionnels (< 1 an)			Total	
	Effectifs physiques	ETP	Proportion de CDD	Effectifs physiques	ETP	Proportion de CDI	Effectifs physiques	ETP	% contrats courts	Effectifs physiques	ETP
Catégorie A	124	117,6	82%	26	23,8	17%	1	1	1%	151	142,4
Catégorie B	3	3	19%	0	0	0%	13	12,8	81%	16	15,8
Catégorie C	0	0	0%	0	0	0%	1	0,5	100%	1	0,5
Total BIATSS contractuels	127	120,6	76%	26	23,8	15%	15	14,3	9%	168	158,7

Entre 2018 et 2019, la stabilité du nombre d'agents sous contrat confirme la tendance à la baisse du nombre de CDD inférieurs à 1 an et une hausse significative des CDD sur besoins permanents (+25,4 ETP). Cette évolution s'explique par des projets de long terme menés par l'UdL tels que CURSUS+ ou l'École urbaine de Lyon. Ces projets, qui sont en plein développement et qui s'inscrivent dans la durée, requièrent de ce fait des contrats sur besoins permanents.

La majorité des personnels contractuels de la COMUE sont des personnels de catégorie A (84% au 31/12/2019). Ce pourcentage élevé est une conséquence directe du type de missions et de projets portés par la COMUE (missions de coordination et de pilotage de projets complexes).

Personnels en situation de handicap

- **2019** : 4

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).

Montants payés au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

- **2014** : 18 730,49 €
- **2015** : 4 938,13 €
- **2016** : 10 596,02 €
- **2017** : 46 052,45 €
- **2018** : 82 225,86 €
- **2019** : 83 980,00 €

Effectifs, démographie, répartition hommes-femmes

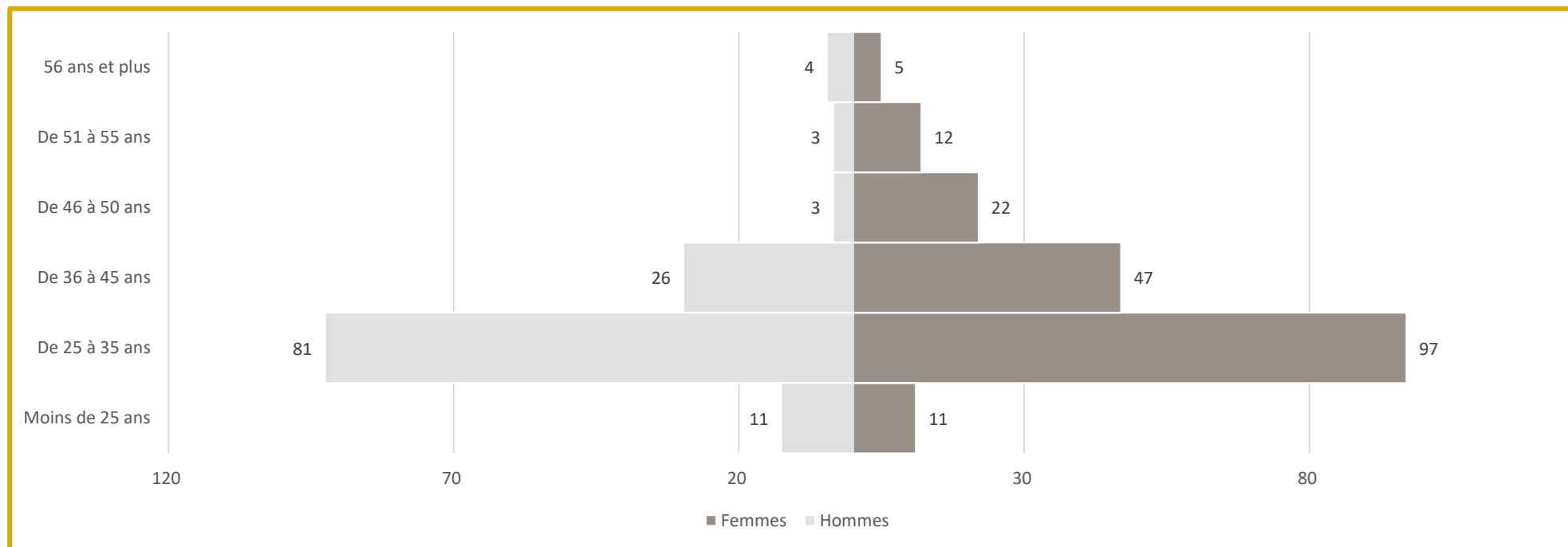
DÉMOGRAPHIE

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels au 31/12/2019 avec distinguo H/F

Répartition par classe d'âge des personnels UdL

	2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	10	14	24	11	11	22
De 25 à 35 ans	113	99	212	97	81	178
De 36 à 45 ans	57	21	78	47	26	73
De 46 à 50 ans	14	7	21	22	3	25
De 51 à 55 ans	10	2	12	12	3	15
56 et plus	4	3	7	5	4	9
Total général	208	146	354	194	128	322

Pyramide des âges 2019 des personnels UdL (tous types d'emplois confondus)

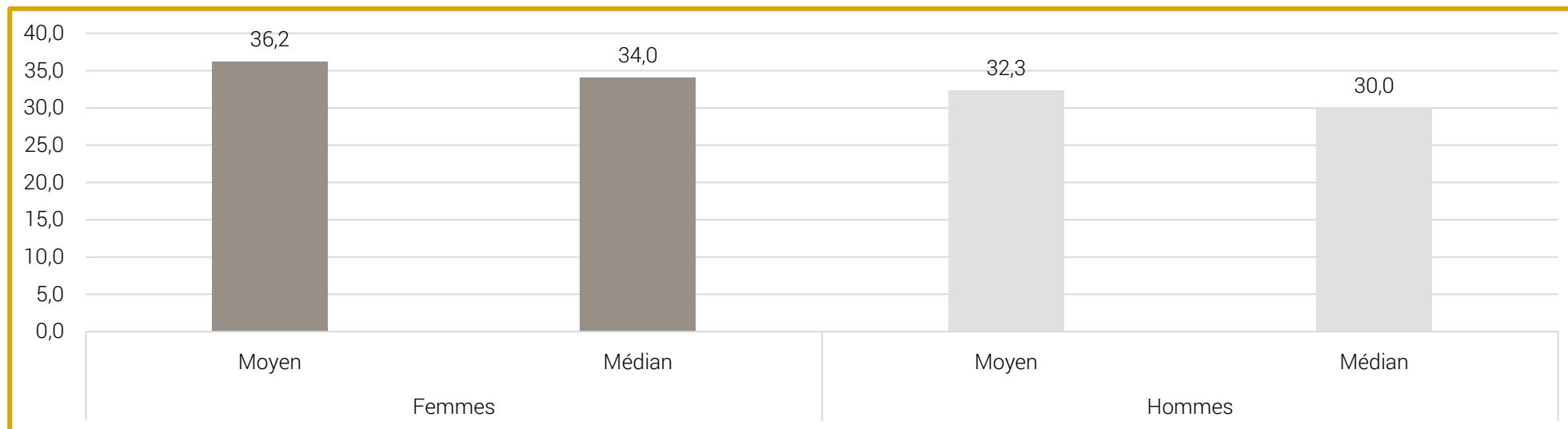


La pyramide des âges du personnel de l'UdL indique que cette population est jeune puisque 62 % des agents ont moins de 35 ans.

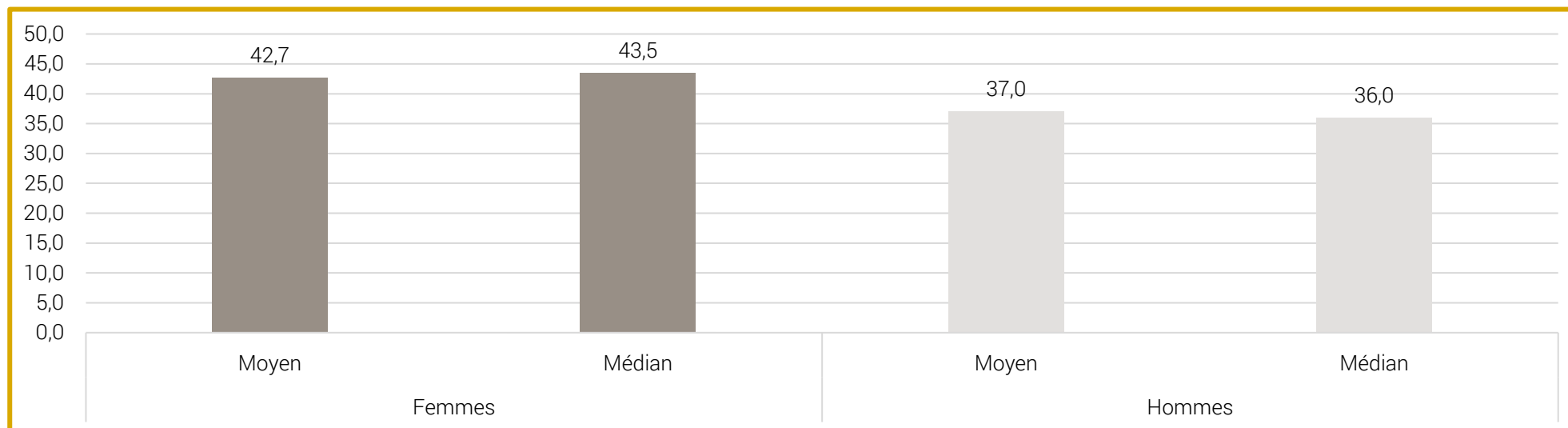
Âges moyens et médians des personnels UdL (titulaires, contractuels BIATSS, MàD) avec distinguo H/F

- **Âge moyen** : moyenne des âges d'une population donnée ;
- **Âge médian** : âge qui sépare une population donnée de moitié.

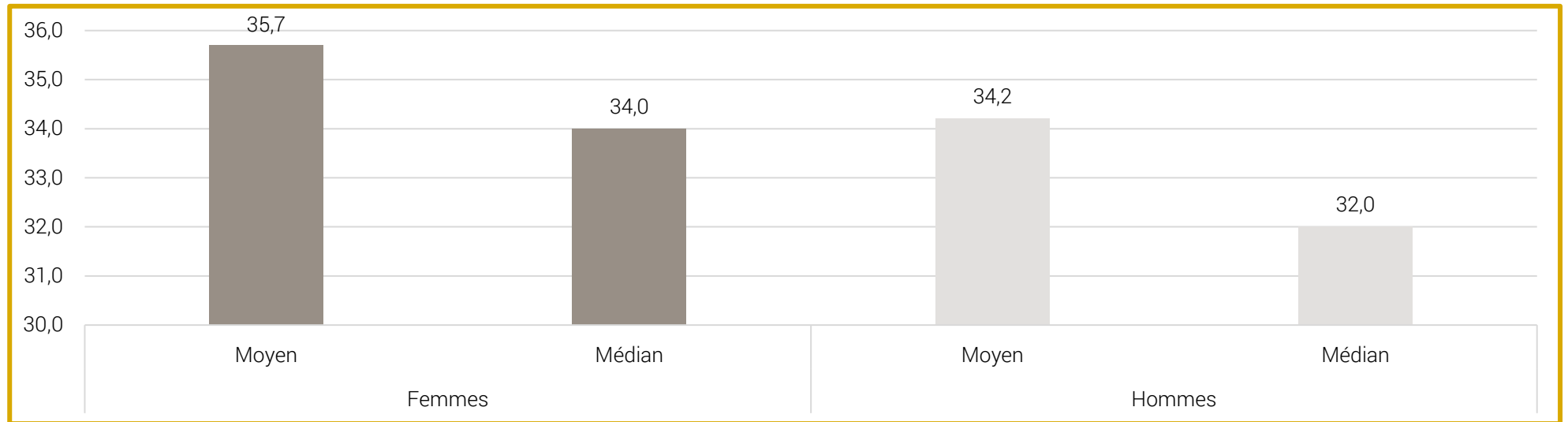
Âges moyens et médians des personnels UdL – données 2019



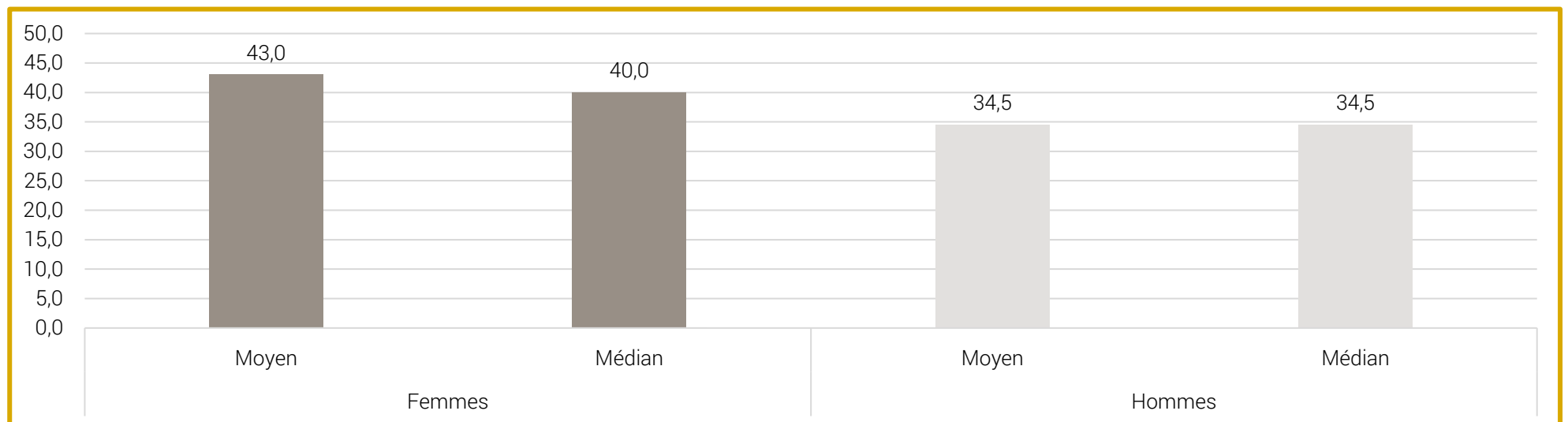
Personnels titulaires : âges moyens et médians – données 2019



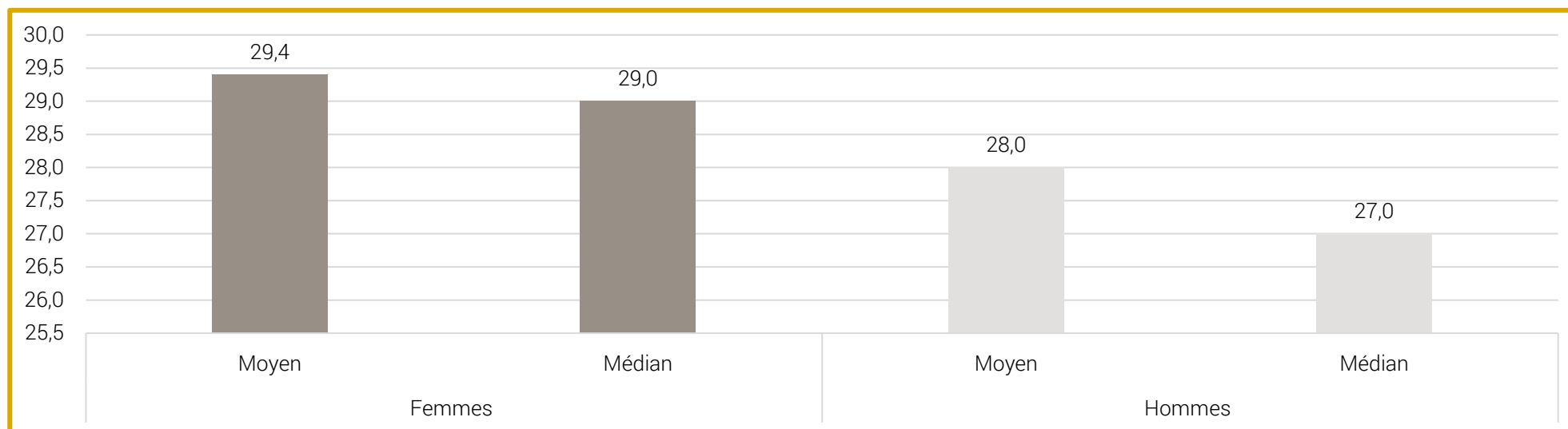
Personnels contractuels en CDD : âges moyens et médians – données 2019



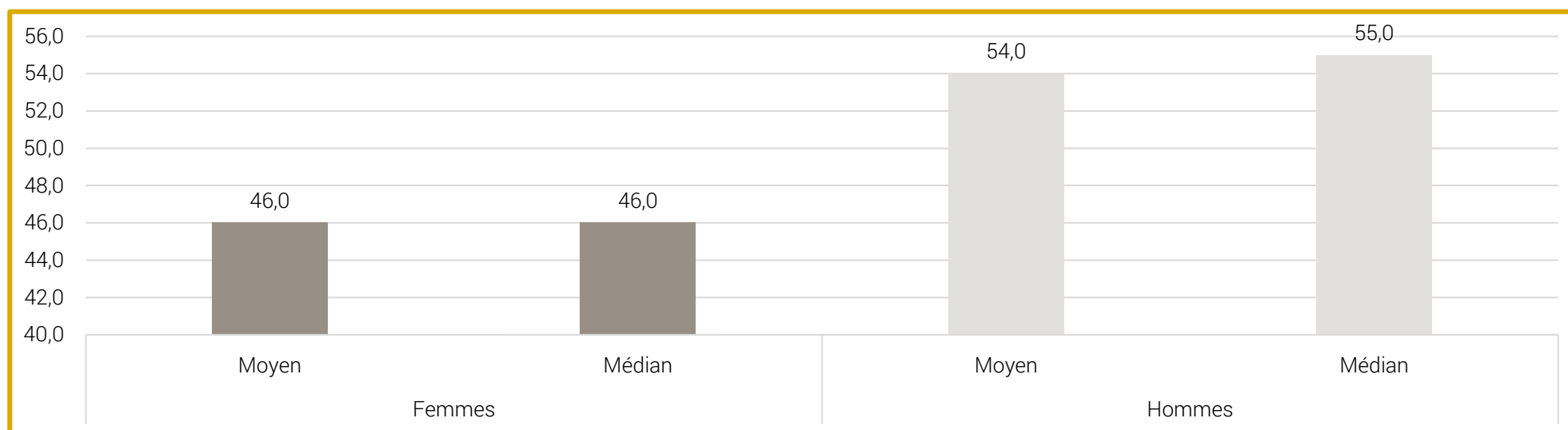
Personnels contractuels en CDI : âges moyens et médians – données 2019



Personnels de recherche : âges moyens et médians – données 2019



Personnels mis à disposition : âges moyens et médians – données 2019



Prévisions de départ à la retraite

Personnels atteignant l'âge de 62 ans

2019	2020	2021	2022
1	1	0	0

Personnels atteignant l'âge de 65 ans

2019	2020	2021	2022
0	1	0	1

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 :

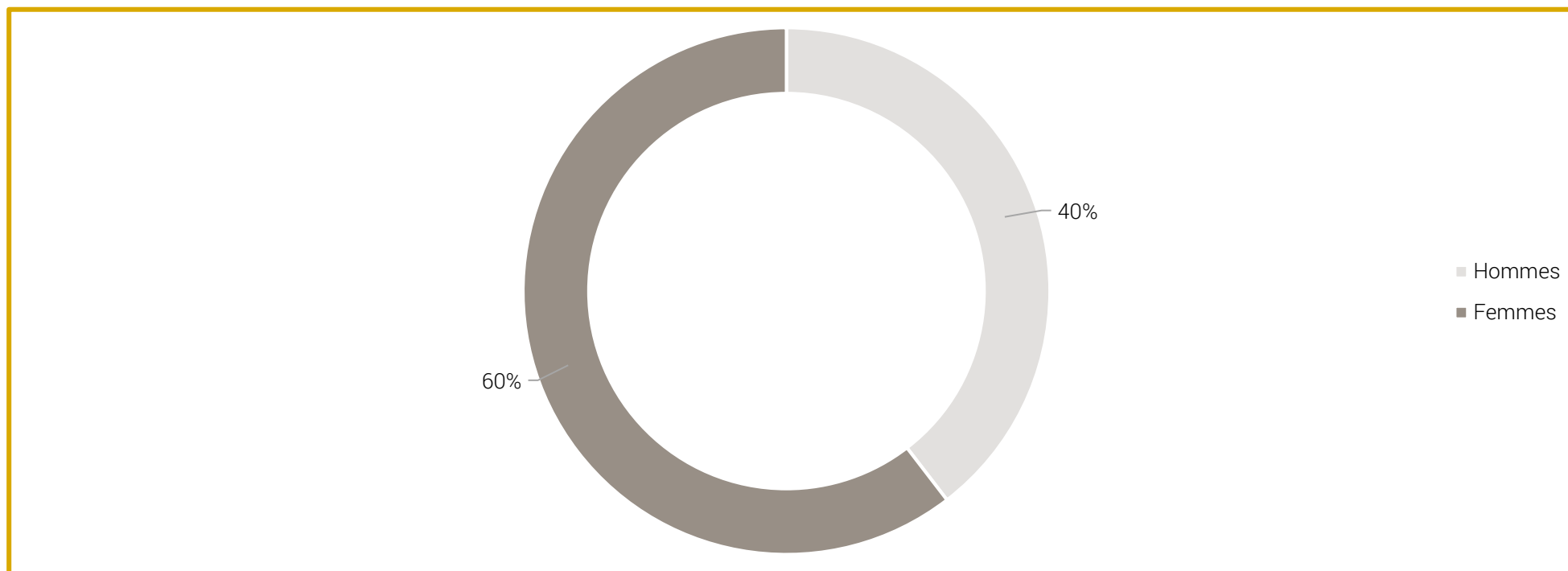
- **Entre le 01/07/1951 et le 31/12/1951** : 60 ans et 4 mois ;
- **1952** : 60 ans et 9 mois ;
- **1953** : 61 ans et 2 mois ;
- **1955** : 62 ans.

Les départs prévisionnels à la retraite demeurent à un faible niveau.

RÉPARTITION HOMMES-FEMMES

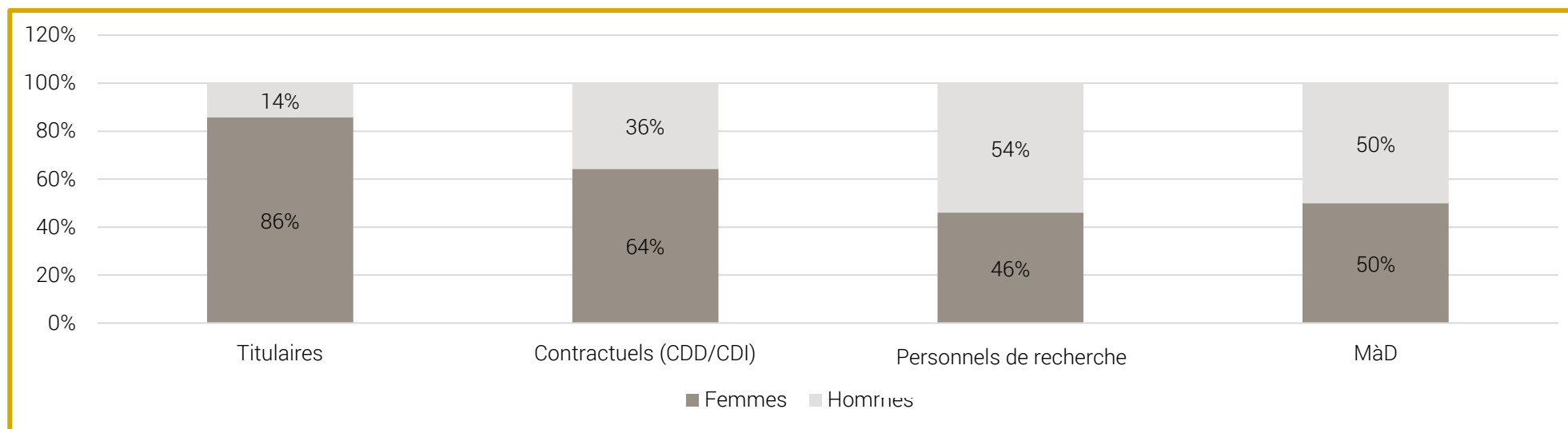
Répartition globale hommes-femmes en 2019

Hommes	Femmes	Total
129	197	326
40%	60%	100%



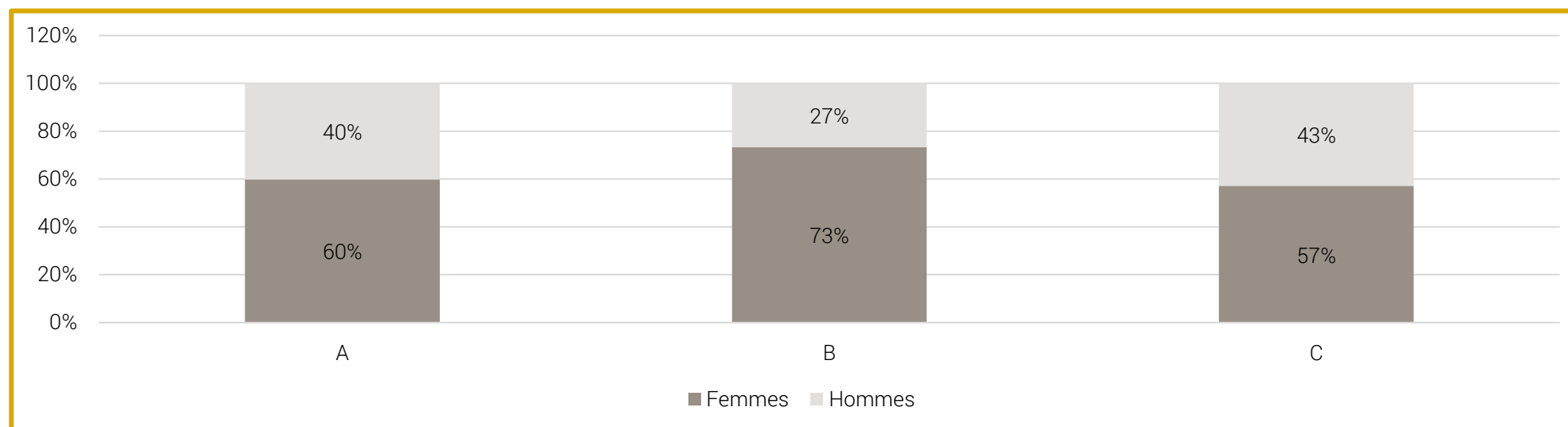
Répartition hommes-femmes par catégorie d'emploi

	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	5	30	35
	14%	86%	100%
Contractuels (CDD/CDI)	64	115	179
	36%	64%	100%
Personnels de recherche (post-docs, chercheurs et doctorants)	55	47	102
	54%	46%	100%
Mises à disposition	5	5	10
	50%	50%	100%



Répartition hommes-femmes par catégorie de contrat

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	122	182	304
	40%	60%	100%
B	4	11	15
	27%	73%	100%
C	3	4	7
	43%	57%	100%



Répartition hommes-femmes dans les instances au 31/12/2019

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
CA	29	14	43
	67%	33%	100%
CAC	4	4	8
	50%	50%	100%
CT	2	6	8
	25%	75%	100%
CHSCT	6	6	12
	50%	50%	100%
CPE	6	6	12
	50%	50%	100%



RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS

Rémunérations des agents

STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS

Structure de la masse salariale et des rémunérations au 31/12/2019

Masse salariale sur budget propre	10 233 159 €	72%
Masse salariale sur budget État	3 970 279 €	28%
Total de la masse salariale*	14 203 439 €	100%

À noter

La masse salariale est exprimée en coût chargé, c'est-à-dire le coût brut auquel s'ajoute les charges patronales.

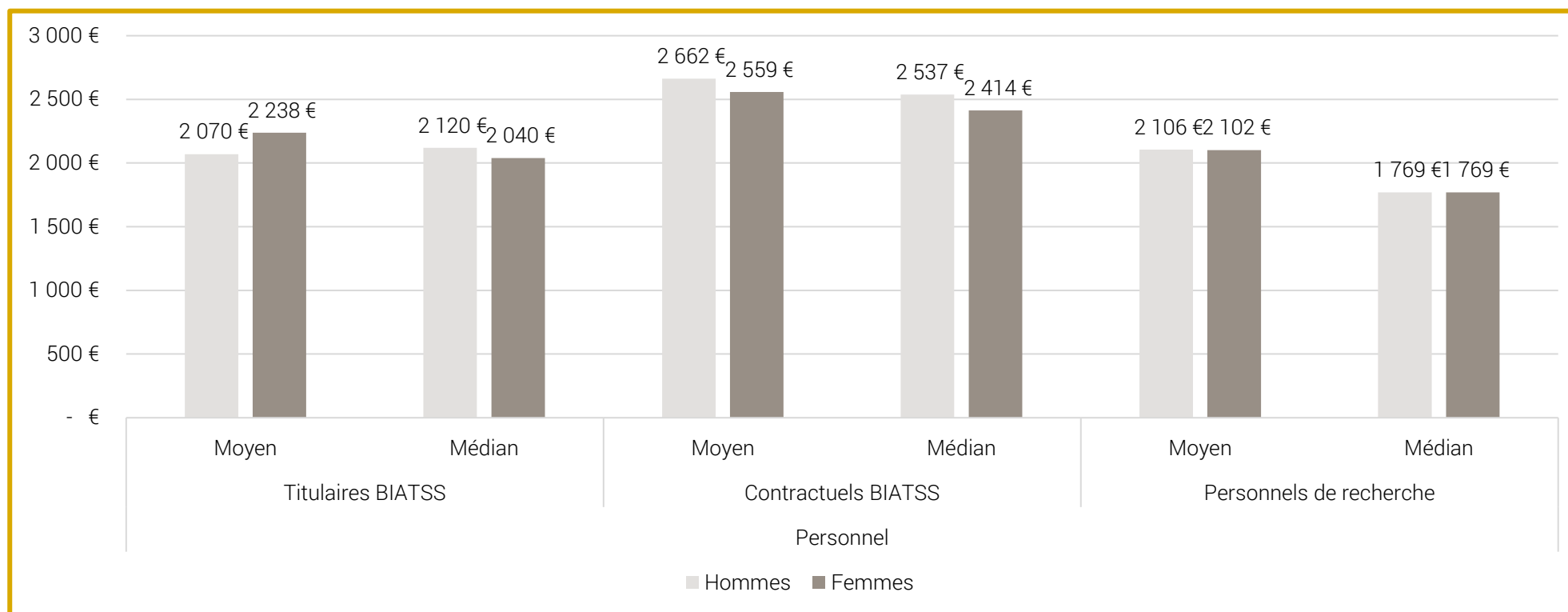
La masse salariale représente 8,6% des dépenses totales budgétaires.

Rémunérations des agents

RÉPARTITION DES SALAIRES

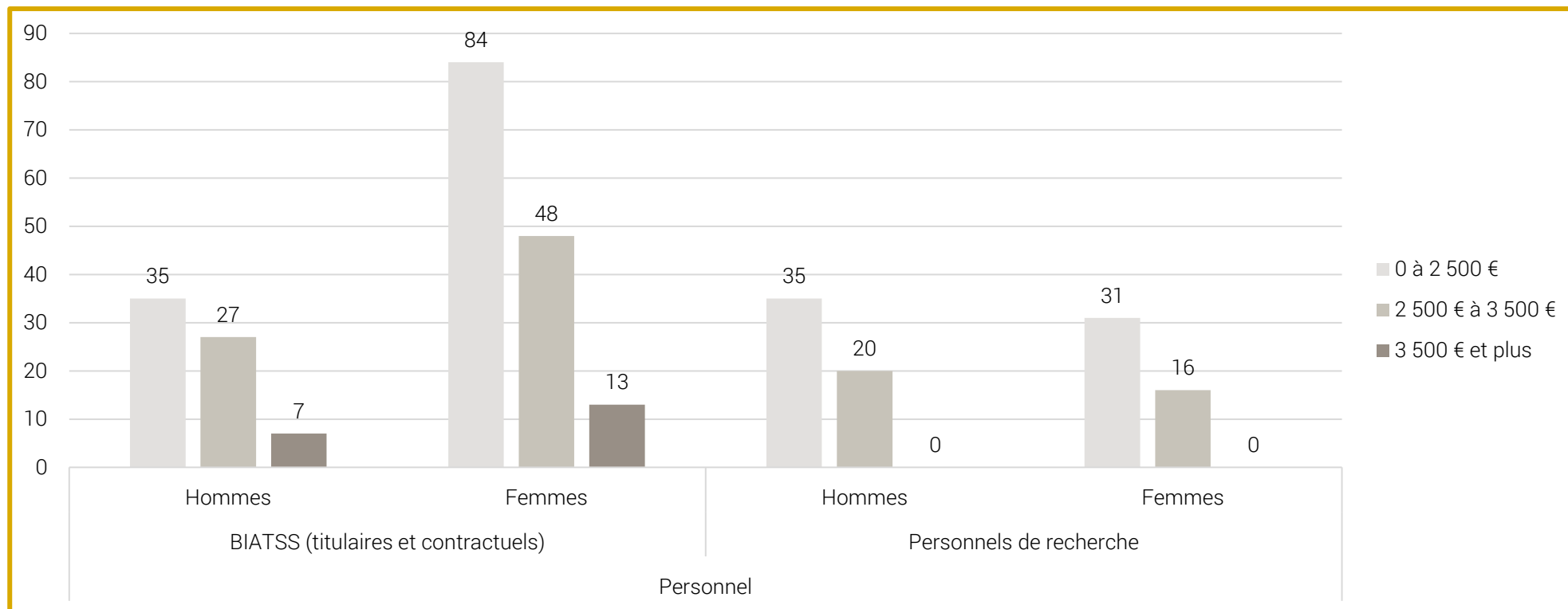
Répartition des salaires mensuels bruts H/F des personnels BIATSS et de recherche

- **Salaires moyen** : moyenne des salaires d'une population donnée ;
- **Salaires médian** : salaire qui sépare une population donnée de moitié.



Répartition par tranche de salaires des rémunérations brutes H/F des personnels BIATSS et de recherche

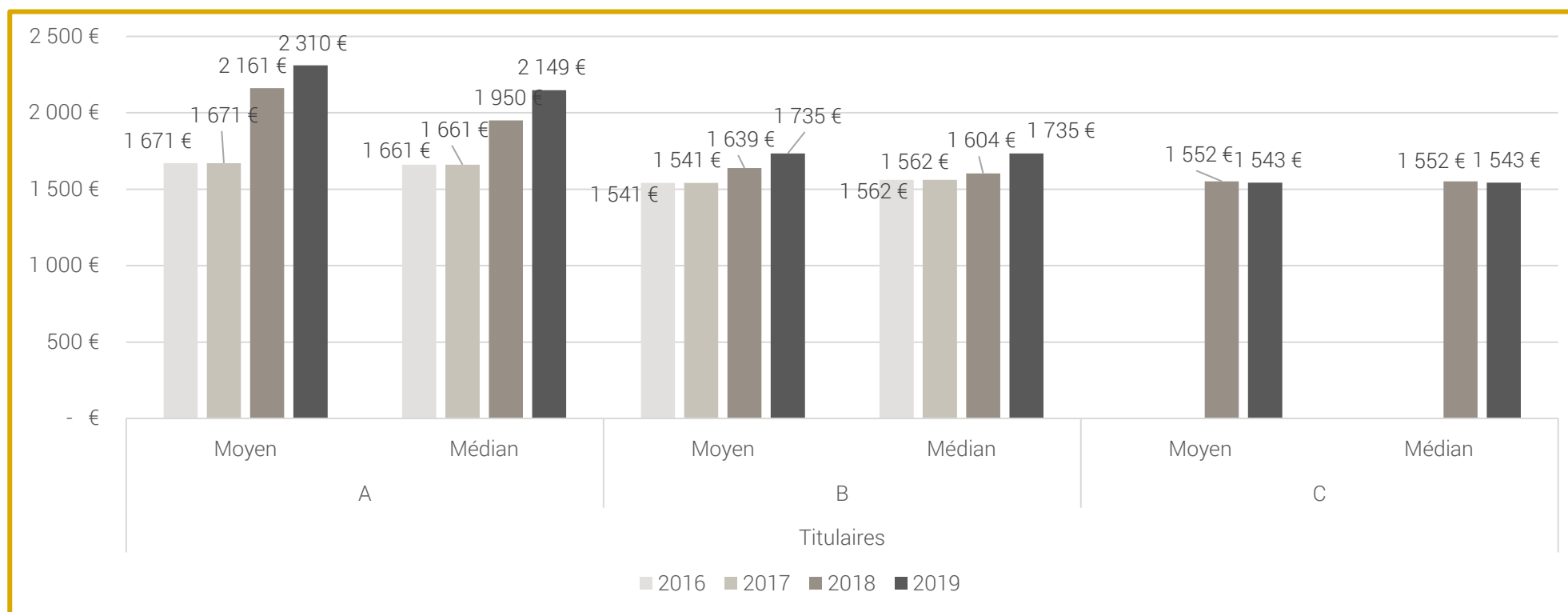
Répartition par catégorie et par classe, compte tenu des temps partiels



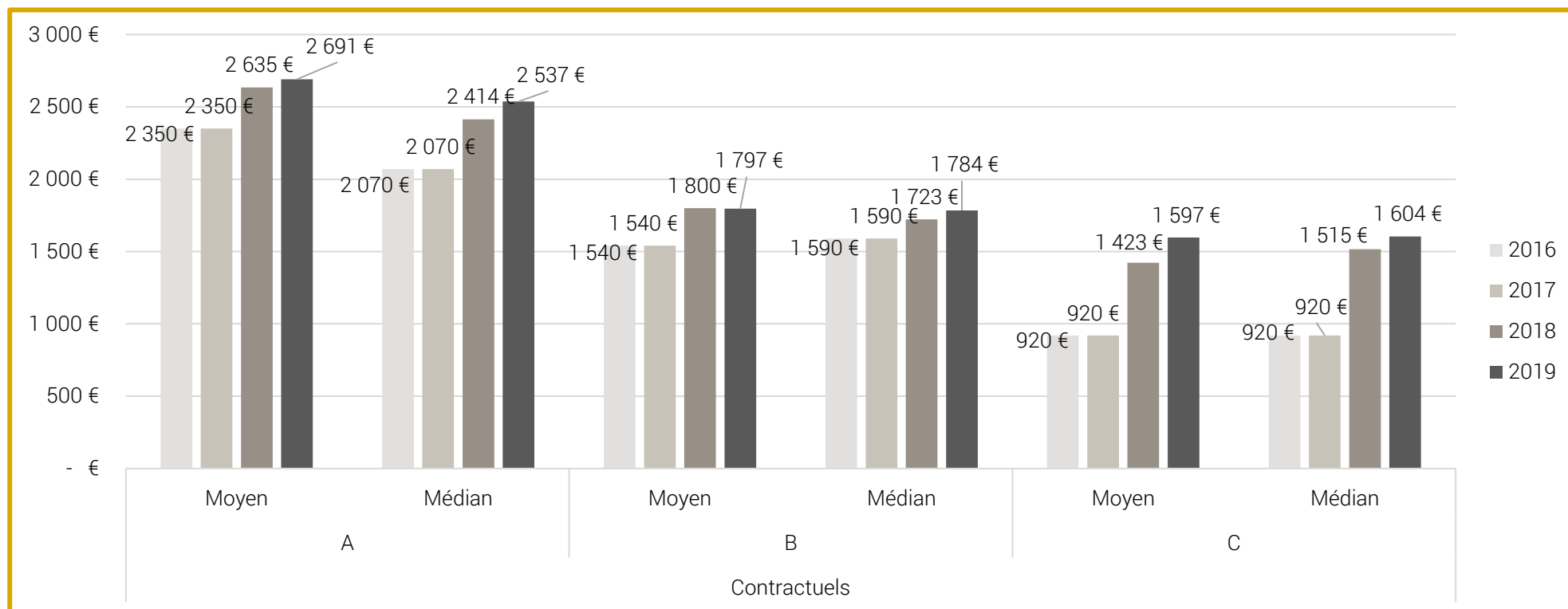
Rémunérations des agents

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

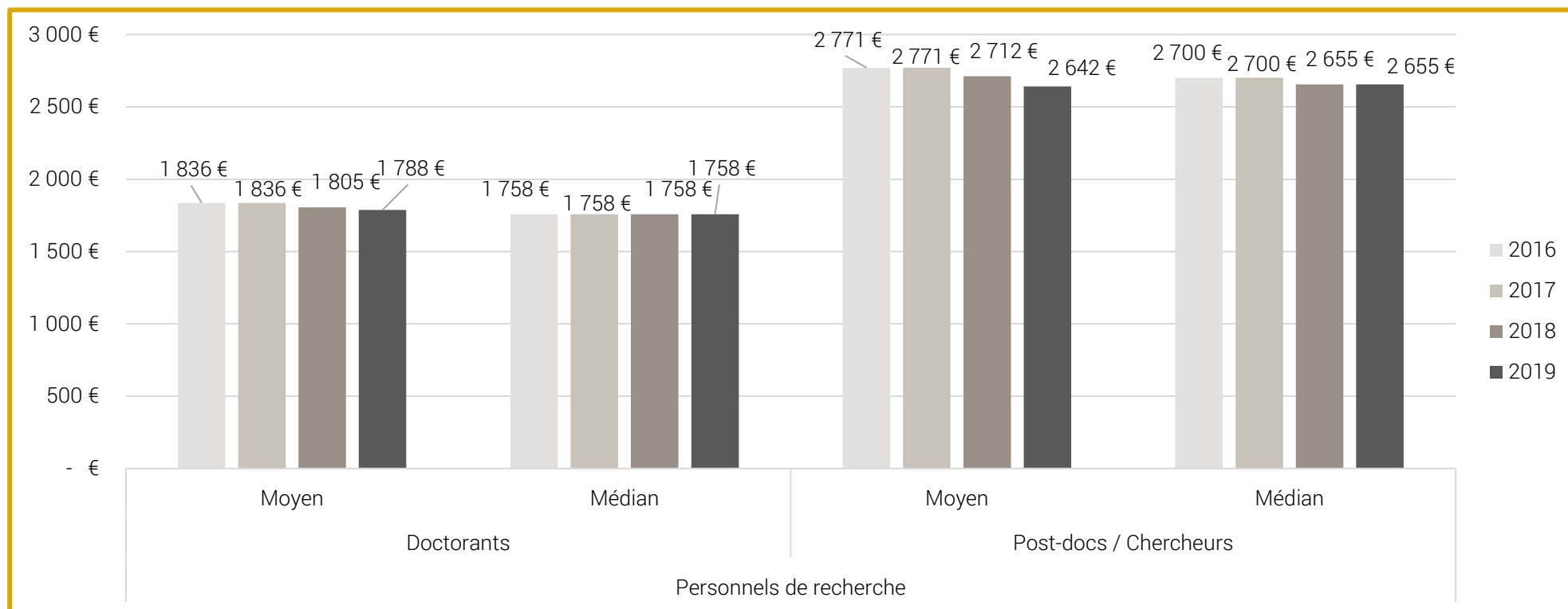
Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels titulaires hors régime indemnitaire par catégorie d'agent



Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels contractuels par catégorie d'agent



Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels de recherche



Éléments complémentaires de rémunération

Montant du SFT versé aux agents BIATSS

	Montant					Nombre de bénéficiaires				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
SFT BIATSS contractuels	17 067,13 €	23 265,32 €	20 691,06 €	29 919,69 €	35 932,30 €	43	51	47	61	68
SFT BIATSS titulaires	0	4 755,85 €	9 011,50 €	13 365,76 €	15 583,42 €	0	6	10	16	16

- **SFT** : Supplément familial de traitement

Régime indemnitaire des BIATSS titulaires

	Montant					Nombre de bénéficiaires				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
PPRS/IFSE	3 893,86 €	38 029,10 €	93 519,90 €	174 227,85 €	210 655,82 €	7	19	34	34	37
CIA				13 524,87 €	15 150,00 €				12	35
Total	3 893,86 €	38 029,10 €	93 519,90 €	187 752,72 €	225 805,82 €	7	19	34	34	37

- **PPRS** : Prime de participation à la recherche scientifique ;
- **IFSE** : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ;
- **CIA** : Complément indemnitaire annuel.

Le RIFSEEP ou « Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel », est le nouvel outil indemnitaire qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique d'État.

Créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, il a pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Il comprend deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui repose sur les fonctions et la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ses modalités de mise en œuvre ont été définies dans la circulaire du 5 décembre 2014. L'adhésion des ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation (ITRF) au RIFSEEP a été fixée au 1^{er} septembre 2017.

Régime indemnitaire des BIATSS contractuels

Intéressement – données 2018 et 2019

2018		2019	
Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires
39 577,68 €	36	43 450,00 €	128

Symétriquement à la mise en place du RIFSEEP, a été institué depuis 2018 un régime indemnitaire destiné au personnel contractuel : l'intéressement versé annuellement.

Le versement du CIA et de l'intéressement n'est pas systématique. Il tient compte de la santé financière de l'établissement. En outre, les critères d'attribution peuvent différer d'une année à l'autre selon la politique adoptée par l'établissement.

Rémunérations des agents

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Montant de la GIPA versée

	Catégorie	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage d'hommes	Pourcentage de femmes	Montant
2015	A	13	15,4%	84,6%	10 571,30 €
2016	A	13	0%	100%	12 438,58 €
2017	A	11	0%	100%	3 619,89 €
2018	A	1	0%	100%	158,74 €
2019	A	3	33%	67%	1 606,76 €

À noter

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.



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

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

FORMATION DES PERSONNELS EN 2019

Formations principales

		2016	2017	2018	2019
Nombres de formations métiers	Nombre de stagiaires	121	105	190	214
	Heures de formation	1 442,5h	1 209,5h	2 041h	2 190h
Formation hygiène, sécurité et santé au travail	Nombre de stagiaires	9	32	77	65
	Heures de formation	63h	352h	228,75h	377h
Préparation aux concours	Nombre de stagiaires	75	123	57	22
	Heures de formation	486h	849h	297h	205,5h
Total	Nombre de stagiaires	205	260	324	296
	Heures de formation	1 991,5h	2 410,5h	2 566,75h	2 772,5h

Accompagnement professionnel

	Nombre de demandes	Nombre de demandes acceptées	Nombre d'heures	Montant
Validation des acquis de l'expérience	1	1	24	1 000 €
Congé de formation métier	0	0	0	0
DIF/CPC	3	3	3	2 740 €
Bilan de compétences	4	2	48	4 320,00 €

Formation par direction/service

Direction/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)
Direction/Présidence	6	22,5h	0 €	670,31 €
Agence comptable	22	204,5h	1 398,30 €	7 490,89 €
Stratégie académique	50	367h	3 631,50 €	14 565,04 €
Communication	19	78h	1 004,40 €	3 328,15 €
Stratégie immobilière et développement des campus	76	723h	5 671,06 €	27 210,41 €
Culture, sciences et société	18	143,5h	5 136,06 €	9 411,10 €
Ressources	91	990h	7 773,57 €	37 267,30 €
PIA	9	171h	4 131,82 €	9 226,20 €
École urbaine	3	39,5h	0 €	1 176,77 €
LabEx	6	33,5h	160,40 €	1 158,42 €
Total	300	2 772,5h	28 907,11 €	111 504,59 €

Chaque agent est comptabilisé comme stagiaire autant de fois qu'il a suivi de formations. La hausse tendancielle du nombre d'heures de formation s'est poursuivie en 2019, avec notamment une augmentation des formations métiers visant à renforcer ou compléter les compétences des agents.

- Habilitation électrique ;
- SST ;
- Guide-fil et serre-fil.

ENTRETIENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATSS

Taux de retour suite aux entretiens professionnels 2019

2016	57,80%
2017	69%
2018	85%
2019	86,8%

En 2019, le taux de retour des entretiens dépasse les 85%.

Cette augmentation peut être soulignée, et dénote l'efficacité des procédures mises en place fin 2017.

L'entretien professionnel est un outil important qui permet analyser la situation des agents titulaires et contractuels, s'agissant du CIA et de l'intéressement, ainsi que des projets professionnels et de mobilité.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Compte épargne temps

Ouverture du CET

- **Conditions d'ouverture** : être agent public de l'État (fonctionnaire ou contractuel de droit public) et justifier d'au moins une année de service public continue.

Indemnisation des jours épargnés en 2019

	Nombre de jours	Montant de l'indemnité (brut)	Total
A	158	135 €	21 330 €
B	7	90 €	630 €
C	0	75 €	0 €
Total	165		21 960 €

Pour rappel, en 2018, 172 jours ont été indemnisés pour un total de 23 220 €.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Absentéisme

Absences pour grèves

Nombre de jours retenus pour grèves	Nombre d'agents grévistes
9	9

Nombre d'autorisations d'absence accordées

Tous motifs confondus, hors autorisation d'absence pour enfant malade	Motif enfant malade
85	114

Type de motif d'autorisation d'absence

- Autorisation d'absence à titre syndicale ;
- Concours dépendant d'autres ministères ;
- Concours de l'Éducation nationale ou de l'Enseignement supérieur ;
- Décès ou maladie très grave du conjoint, père, mère ou enfant ;
- Examens médicaux obligatoires pendant la grossesse ;
- Mariage ou PACS de l'agent ;
- Préparation aux concours ou examens professionnels ;
- Naissance ou adoption d'un enfant ;
- Travaux d'une assemblée publique électorale.

Congés

		2017	2018	2019
Congé de paternité et d'accueil d'un enfant	Nombre de jours	39	60	44
	Nombre d'arrêts	4	6	4
Congé maternité	Nombre de jours	1 286	1 150	1 578
	Nombre d'arrêts	16	14	17
Congé maladie	Nombre de jours	696	1 067	1 568
	Nombre d'arrêts	67	63	84

*Un agent peut être concerné par plusieurs arrêts.

Visite médicale

Nombre de visites	Nombre d'agents
51	50

Le CHSCT

Le Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (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 compétent.

Création et installation du CHSCT	Arrêté du 27/02/2015
Formation des membres	Juillet – septembre 2015 – 5 jours
Nombre de réunions ordinaires	4
Nombre de réunions extraordinaires	0

Registre de sécurité

Signalement de dangers graves et imminents	0
Accidents du travail	4
Exercice du droit de retrait	0

Accidents de service ou de trajet

Service	Trajet
0	1

Formations en hygiène et sécurité

	Nombre de stagiaires
Habilitation électrique	4
Membres du CHSCT	8
Évacuation des locaux, guide-file et serre-file	53
SST, recyclage SST	3
Autres	1

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

DIALOGUE SOCIAL

Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées

CT	CHSCT	CCPAC
6 séances x 2 heures x 2 = 24 heures	5 séances x 2 heures x 2 = 20 heures	2 séances x 1 heure x 2 = 4 heures

- **Modalité de calcul pour les autorisations d'absence du CT et du CHSCT** : durée prévue de la réunion x 2.
Cf. décret 82-453, article 70 à 75.

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 loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, modifié.

Montant des participations aux frais de transport

	Nombre de bénéficiaires	Montant
2015	185	35 955,08 €
2016	205	43 565,97 €
2017	203	47 848,79 €
2018	233	58 554,80 €
2019	250	64 220,87 €

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

POLITIQUE CULTURELLE ET SPORTIVE, ET ACTION SOCIALE

- **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 aux places de cinéma et spectacles. Les enfants des personnels sont invités à l'arbre de Noël.

Moyens financiers 2019

	2017	2018	2019
Montant de la facture CLASUP	6 250 €	6 250 €	7 500 €
Subventionnement des repas	4 080 €	3 871 €	6 048 €
PIM Colonie de vacances	n.c.	n.c.	79,45 €
ASIU Enseignement supérieur	n.c.	n.c.	1 200 €
Prêt social	n.c.	n.c.	1 000 €

Divers

	2018	2019
Arbre de Noël	41 personnes	44 adultes et 35 enfants
Nombre d'achats à la billetterie	139 billets vendus à 23 agents	324 vendus à 40 agents
Place en crèches attribuées	1 place sur un dossier présenté	4 places sur 5 dossiers présentés

Assistante sociale

Année	Nombre de permanences	Nombre d'agents	Montant
2018 (4 mois)	4 permanences	4 agents dont 4 nouveaux dossiers	1 320 €
2019	10 permanences	18 agents dont 14 nouveaux dossiers	3 576 €

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Du fait du passage aux responsabilités et compétences élargies, l'établissement est tenu de mettre en place l'ensemble des prestations interministérielles (PIM) : participation aux frais de restauration, aides à la famille, subventions pour séjours d'enfants (colonies de vacances, séjours linguistiques, etc.) et subventions aux enfants handicapés (allocations aux parents, séjours en centres de vacances spécialisés, etc.).

En outre, des actions sociales d'initiative universitaire facultatives (ASIU) ont été instaurées : participation aux frais de scolarité dans l'établissement scolaire, aide aux orphelins, sous conditions de ressources et prêt social dans la limite d'un plafond.

Parallèlement, les agents bénéficient des services d'une assistante sociale.

L'ensemble de ces prestations de l'action sociale fonctionne depuis le 01/09/2018.

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

TÉLÉTRAVAIL

Par délibération du 12 décembre 2018, le Conseil d'administration s'est prononcé favorablement pour l'expérimentation du télétravail à l'Université de Lyon pour l'année 2019.

Le télétravail s'applique aux personnels BIATSS titulaires et contractuels qui justifient d'un an d'ancienneté à l'UdL sur un même poste.

La convention individuelle signée par le directeur général des services de l'UdL, l'agent et son responsable hiérarchique, fixe les conditions et les modalités d'exécution du télétravail, dans le respect des dispositions prévues dans la charte.

Concernant la durée du télétravail, la convention individuelle se conclue pour une durée d'un an, de septembre à août ou de janvier à décembre.

Bilan 2019

	Nombre de demandes		Nombre de dossiers acceptés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	5	25	4	25
B	1	2	1	0
C	0	0	0	0
Total	6	27	5	25

Suite aux retours positifs à l'issue de la campagne d'expérimentation, le dispositif a été reconduit pour l'année 2020.



GLOSSAIRE

DE LA PUBLICATION

Glossaire de la publication

ANR	Agence nationale de la recherche
ARC	Communauté de recherche académique
ASIU	Actions sociales d'initiative universitaire facultatives
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
CET	Compte épargne temps
CHSCT	Comité hygiène, sécurité et conditions de travail
CIA	Complément indemnitaire annuel
CIF	Congé individuel de formation
COMUE	Communauté d'universités et établissements
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPF	Compte personnel de formation
CT	Comité technique
DGESIP	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DIF	Droit individuel de formation
ETP	Équivalent temps plein
EUL	École urbaine de Lyon
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat

H/F	Hommes/femmes
IDEX	Initiative d'excellence (IDEXLYON)
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IPC	Indice des prix à la consommation
ITRF	Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation
LABEX	Laboratoire d'excellence
MÀD	Mise à disposition
MENESR	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
PALSE	Programme Avenir Lyon Saint-Étienne
PERSÉE	Portail de diffusion de revues scientifiques en sciences humaines et sociales
PFI	Prime de fonction informatique
PIA	Programmes d'Investissements d'Avenir
PIM	Prestations interministérielles
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
SEL	Projet « Smart Electric Lyon »
SFT	Supplément familial de traitement
SST	Santé et sécurité au travail
TIB	Traitement indiciaire brut
UDL	Université de Lyon
UMS	Unité mixte de services
VAE	Validation 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 UN PÔLE SCIENTIFIQUE D'ENVERGURE INTERNATIONALE.....	5
L'UNIVERSITÉ DE LYON EN CHIFFRES	6
<i>Montant des dépenses budgétaires</i>	6
À noter	6
ORGANIGRAMME AU 31 DÉCEMBRE 2019	7
SOMMAIRE	8
EFFECTIFS, DÉMOGRAPHIE, RÉPARTITION HOMMES-FEMMES	9
PLAFOND D'EMPLOIS	10
<i>Plafond d'emplois 2019</i>	10
Plafonds d'emplois État	10
<i>Entrées et sorties des personnels titulaires</i>	11
Arrivées des personnels titulaires en 2019	11
Départs des personnels titulaires en 2019.....	11
<i>Détail des effectifs par grade</i>	12
<i>Effectifs en ETP des personnels BIATSS</i>	13
<i>Ancienneté des contractuels BIATSS au 31/12/2019</i>	13
<i>Mouvements par services – personnels UdL (hors LabEx et EUL) en 2019</i>	14

<i>Mouvements par LabEx et EUL en 2019</i>	16
<i>Part des emplois État dans le recrutement des personnels UdL</i>	17
<i>Personnels contractuels : répartition des types de contrat par catégorie</i>	19
Répartition au 31/12/2019 des types de contrat par catégorie	19
Répartition au 31/12/2018 des types de contrat par catégorie	19
<i>Personnels en situation de handicap</i>	20
Rappel des obligations légales	20
Montants payés au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)	20
DÉMOGRAPHIE	21
<i>Pyramide des âges de l'ensemble des personnels au 31/12/2019 avec distinguo H/F</i>	21
Répartition par classe d'âge des personnels UdL.....	21
Pyramide des âges 2019 des personnels UdL (tous types d'emplois confondus)	22
<i>Âges moyens et médians des personnels UdL (titulaires, contractuels BIATSS, MàD) avec distinguo H/F</i>	22
Âges moyens et médians des personnels UdL – données 2019	23
Personnels titulaires : âges moyens et médians – données 2019.....	23
Personnels contractuels en CDD : âges moyens et médians – données 2019.....	24
Personnels contractuels en CDI : âges moyens et médians – données 2019	24
Personnels de recherche : âges moyens et médians – données 2019.....	25
Personnels mis à disposition : âges moyens et médians – données 2019	25
<i>Prévisions de départ à la retraite</i>	26
Personnels atteignant l'âge de 62 ans	26
Personnels atteignant l'âge de 65 ans	26
RÉPARTITION HOMMES-FEMMES	27
<i>Répartition globale hommes-femmes en 2019</i>	27
<i>Répartition hommes-femmes par catégorie d'emploi</i>	28

<i>Répartition hommes-femmes par catégorie de contrat</i>	29
<i>Répartition hommes-femmes dans les instances au 31/12/2019</i>	30
RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS	31
STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS	32
<i>Structure de la masse salariale et des rémunérations au 31/12/2019</i>	32
À noter	32
RÉPARTITION DES SALAIRES	33
<i>Répartition des salaires mensuels bruts H/F des personnels BIATSS et de recherche</i>	33
<i>Répartition par tranche de salaires des rémunérations brutes H/F des personnels BIATSS et de recherche</i>	34
Répartition par catégorie et par classe, compte tenu des temps partiels	34
SALAIRES MOYENS ET MÉDIANS DES PERSONNELS TITULAIRES (HORS RÉGIME INDEMNITAIRE) ET DES PERSONNELS CONTRACTUELS	35
<i>Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels titulaires hors régime indemnitaire par catégorie d'agent</i>	35
<i>Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels contractuels par catégorie d'agent</i>	36
<i>Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels de recherche</i>	37
<i>Éléments complémentaires de rémunération</i>	38
Montant du SFT versé aux agents BIATSS	38
Régime indemnitaire des BIATSS titulaires	38
<i>Régime indemnitaire des BIATSS contractuels</i>	39
Intéressement – données 2018 et 2019	39
GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)	40
<i>Montant de la GIPA versée</i>	40
À noter	40

FORMATION DES PERSONNELS, CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	41
FORMATION DES PERSONNELS EN 2019	42
<i>Formations principales</i>	<i>42</i>
<i>Accompagnement professionnel</i>	<i>42</i>
<i>Formation par direction/service.....</i>	<i>43</i>
ENTRETIENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATSS	44
<i>Taux de retour suite aux entretiens professionnels 2019.....</i>	<i>44</i>
CONDITIONS DE TRAVAIL	45
<i>Compte épargne temps</i>	<i>45</i>
Ouverture du CET	45
Indemnisation des jours épargnés en 2019.....	45
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	46
<i>Absentéisme.....</i>	<i>46</i>
Absences pour grèves	46
Nombre d'autorisations d'absence accordées	46
Type de motif d'autorisation d'absence.....	46
<i>Congés</i>	<i>47</i>
<i>Visite médicale</i>	<i>47</i>
<i>Le CHSCT</i>	<i>47</i>
Périmètre d'action	47
<i>Registre de sécurité</i>	<i>48</i>
<i>Accidents de service ou de trajet.....</i>	<i>48</i>
<i>Formations en hygiène et sécurité</i>	<i>48</i>
DIALOGUE SOCIAL	49

<i>Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées</i>	49
<i>Locaux syndicaux</i>	49
PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT	50
<i>Montant des participations aux frais de transport</i>	50
POLITIQUE CULTURELLE ET SPORTIVE, ET ACTION SOCIALE	51
<i>Moyens financiers 2019</i>	51
Divers	51
<i>Assistante sociale</i>	52
TÉLÉTRAVAIL	53
<i>Bilan 2019</i>	53
<hr/>	
GLOSSAIRE DE LA PUBLICATION	54
TABLE DES MATIÈRES	57



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



instagram.com/universite_de_lyon