



# BILAN SOCIAL 2021



# AVANT-PROPOS

Le bilan social apporte tous les ans une vision à la fois globale et synthétique de l'évolution des ressources humaines au sein de notre établissement, essentielle au pilotage stratégique et au dialogue social. Il permet de dresser un bilan de ses réalités sociales. À partir de différentes données chiffrées, il présente les effets de la politique conduite et des orientations stratégiques, offre des informations sur les emplois, les personnels, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de travail, les conditions d'hygiène et de sécurité, la formation continue, les relations professionnelles et la politique sociale de l'établissement. Il nous rappelle aussi que la gestion des effectifs et de la masse salariale reste un élément essentiel à la maîtrise globale des ressources de notre établissement. Ce document facilite le partage par l'ensemble de la communauté d'une même vision, de ses caractéristiques actuelles et futures. Il contribue ainsi aux échanges, à la concertation et au dialogue social, notamment dans le cadre du comité technique.

En 2021, les équipes de l'Université de Lyon ont porté de nombreux projets dans plusieurs domaines, et ont pu ainsi contribuer au rayonnement et à l'attractivité du site :

- En menant des actions auprès des étudiants très impactés par la crise sanitaire. Citons notamment la campagne de sensibilisation aux gestes barrières menée conjointement avec le Crous de Lyon ; mais également la mise en place de dispositifs visant à accompagner ce public fragilisé par la crise : un portail unique recensant les aides auxquelles ils peuvent prétendre pour les accompagner dans leur vie quotidienne, une campagne spécifique sur la santé mentale pour les informer des dispositifs existants et les inciter à prendre soin de leur santé mentale ;
- En réhabilitant les campus du site Lyon Saint-Étienne à travers la suite de Lyon Cité Campus, mais aussi le Plan de relance grâce auquel l'Université de Lyon a pu confirmer son expertise dans l'accompagnement de ses membres et associés dans le pilotage de leurs projets immobiliers. En diffusant les savoirs et en valorisant la recherche des laboratoires du site Lyon Saint-Étienne grâce aux nombreuses actions menées par Pop'Sciences tout au long de l'année, avec le temps fort du festival en juin, les Pop'Sciences Mag, le site portail et les forums ;
- En favorisant l'innovation et l'entrepreneuriat avec la Fabrique de l'Innovation et le Centre d'Entrepreneuriat Lyon Saint-Étienne, qui accompagnent et font grandir les projets émanant des établissements membres et associés en leur offrant des outils et un cadre privilégié.

Dans ce contexte, ce bilan social doit aussi nous permettre d'avoir la capacité de prévoir, d'anticiper et d'ajuster nos ressources en fonction des évolutions de nos métiers, et de nos besoins sur les court, moyen et long termes, en servant en priorité les missions qui nous sont confiées.



# **PRÉSENTATION**

# **GÉNÉRALE**

---

## Présentation générale

# L'UNIVERSITÉ DE LYON EN CHIFFRES

### Montant total des dépenses budgétaires

	2020	2021	Évolution 2020/2021
Montant global	88 835 172 €	91 279 623 €	-2,75 %
Dont masse salariale	13 713 979 €	14 844 516 €	-8,24 %
Dont fonctionnement	30 816 013 €	23 267 346 €	-24,50 %
Dont investissement	44 305 180 €	53 167 761 €	-20,00 %

#### 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 2021.

Cela inclut les personnels payés sur budget « État » et ceux payés sur ressources propres.

# **SOMMAIRE**

### **1. EFFECTIFS, DÉMOGRAPHIE, RÉPARTITION HOMMES-FEMMES**

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

### **2. RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS**

- Structure des rémunérations au 31/12/2024
- 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 2021
- 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**

---

## PLAFOND D'EMPLOIS

### *Plafond d'emplois 2021*

	Plafond d'emplois 2021 (voté au CA)	ETPT annuel
Plafond d'emplois État *	83	77,27
Plafond d'emplois sur ressources propres	290	243,93
Total	373	321,20

#### À noter

\* Le plafond d'emplois État voté au Conseil d'administration ne peut excéder le nombre d'emplois délégués par l'État (95).

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.

Nombre d'emplois délégués par l'État correspondant aux trois phases de délégation dans le cadre du contrat de site

	2015	2016	2017	2018	Total
Nombre d'emplois délégués	23	32	38	2	95
Références	Lettre n°2015-047 du 27 janvier 2015 de la DGESIP	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 2021

	A	B	C	Total
Détachement	2	0	0	2
Mutation	0	0	3	3

Départs des personnels titulaires en 2021

	A	B	C	Total
Mutation	4	0	0	4
Départ à la retraite	2	0	0	2

## Détail des effectifs par grade

	31/12/2020		31/12/2021		Évolution 2020/2021	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Directeur général des services	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0
Agent comptable	0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Ingénieur de recherche	2,0	2,0	1,0	1,0	-1,0	-1,0
Ingénieur d'étude	15,0	14,6	13,0	13,0	-2,0	-1,6
Assistant ingénieur	12,0	11,1	11,0	10,1	-1,0	-1,0
Technicien	4,0	4,0	4,0	4,0	0,0	0,0
ATRF	1,0	1,0	4,0	3,5	3,0	2,5
<b>Total ITRF titulaires</b>	<b>35,0</b>	<b>33,7</b>	<b>35,0</b>	<b>33,6</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,1</b>
Catégorie A	165,0	157,2	160,0	153,0	-5,0	-4,2
Catégorie B	21,0	19,5	19,0	17,2	-2,0	-2,3
Catégorie C	2,0	2,0	4,0	3,0	2,0	1,0
Apprenti	3,0	3,0	3,0	3,0	0,0	0,0
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>191,0</b>	<b>181,7</b>	<b>186,0</b>	<b>176,2</b>	<b>-5,0</b>	<b>-5,5</b>
Doctorants	83,0	79,0	105,0	105,0	22,0	26,0
Post-doctorants	30,0	29,7	36,0	34,0	6,0	4,3
<b>Total chercheurs</b>	<b>113,0</b>	<b>108,7</b>	<b>141,0</b>	<b>139,0</b>	<b>28,0</b>	<b>30,3</b>
<b>Total général</b>	<b>339,0</b>	<b>324,1</b>	<b>362,0</b>	<b>348,8</b>	<b>23,0</b>	<b>24,7</b>

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 responsable de service qui souhaite embaucher. Ces éléments sont ensuite transmis 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 RRH, 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.

### ***Effectif par siège (contractuels et titulaires)***

	31/12/2020		31/12/2021		Évolution 2020/2021	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
UdL siège	184,0	178,5	164,0	156,7	-20,0	-21,8
Labex, EUL	155,0	145,6	198,0	192,1	43,0	46,5
<b>Total</b>	<b>339,0</b>	<b>324,1</b>	<b>362,0</b>	<b>348,8</b>	<b>23,0</b>	<b>24,7</b>

### ***Ancienneté des contractuels BIATSS au 31/12/2021***

Catégorie	Effectifs au 31/12/2021	Ancienneté			
		Moins de 2 ans	Entre 2 et 4 ans	Entre 4 et 6 ans	Plus de 6 ans
A	158	76	43	12	27
B	21	11	9	1	0
C	4	3	1	0	0
Apprenti	3	3	0	0	0
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>93</b>	<b>53</b>	<b>13</b>	<b>27</b>

## Mouvements par services – personnels Udl (hors LabEx et EUL) en 2021

Direction	Service	Effectifs au 31/12/2020	Effectifs au 31/12/2021	Solde
	Direction Générale	10	7	-3
	Agence comptable	7	8	1
	Communication	8	6	-2
	PIA	5	3	-2
	Culture, sciences et société	10	8	-2
Stratégie académique	Coordination	2	2	0
	Formation et transformation pédagogique	6	6	0
	Études doctorales	17	20	3
	Collegium	2	0	-2
	Entrepreneuriat	15	11	-4
	Innovation	8	6	-2
	CURSUS +	4	5	1
	Disrupt'Campus	3	2	-1
	SAPI	9	5	-4
SIDVC	Stratégie immobilière	38	33	-5
	Vie étudiante	6	5	-1

(suite du tableau à la page suivante)

Ressources	RH	9	9	0
	Finances	9	11	2
	SI-TICE	12	12	0
	Juridique	3	4	1
	PETREL (Lyon 1)	1	1	0
Total		184	164	-20

*Tableau des recrutements UdL (hors LabEx) par direction*

Direction	Effectifs au 31/12/2020	Effectifs au 31/12/2021	Solde
Direction générale	10	7	-3
Agence comptable	7	8	1
Communication	8	6	-2
PIA	5	3	-2
Culture, Sciences et société	10	8	-2
Stratégie académique	66	57	-9
SIDVC	44	38	-6
Ressources	34	37	3
Total	184	164	-20

### Mouvements par LabEx et EUL en 2021

	Effectifs au 31/12/2020	Effectifs au 31/12/2021	Solde
ASLAN	1	1	0
CELYA	16	18	+2
COMOD	11	12	+1
CORTEX	14	15	+1
DEVWECAN	15	20	+5
ECOFECT	4	12	+8
IMU	15	17	+2
IMUST	3	2	-1
LIO	8	12	+4
MANUTECH	8	13	+5
MILYON	15	20	+5
PRIMES	12	15	+3
Ecole urbaine	33	41	-1
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>198</b>	<b>+43</b>

## *Personnels en situation de handicap*

- **2021** : 14

### **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<sup>er</sup> 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 €
- **2020** : 35 896,50 €
- **2021** : 25 065,10 €

## Effectifs, démographie, répartition hommes-femmes

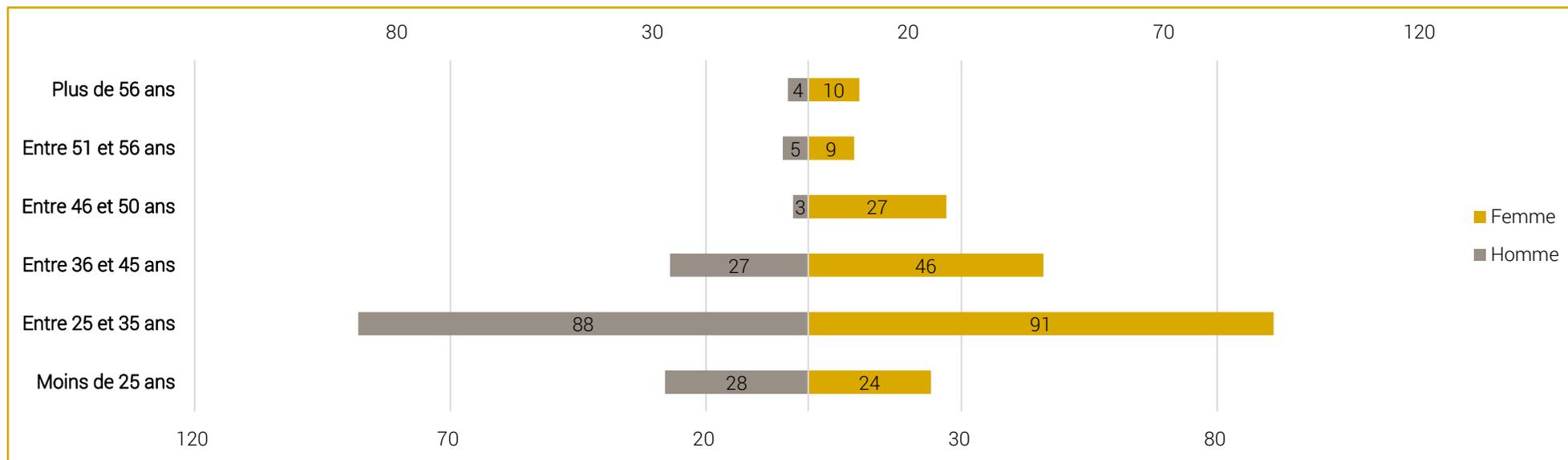
# DÉMOGRAPHIE

*Pyramide des âges de l'ensemble des personnels au 31/12/2021 avec distinguo H/F*

Répartition par classe d'âge des personnels UdL

	2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	24	28	52	17	21	38
De 25 à 35 ans	91	88	179	100	75	175
De 36 à 45 ans	46	27	73	48	30	78
De 46 à 50 ans	27	3	30	23	4	27
De 51 à 55 ans	9	5	14	8	3	11
56 et plus	10	4	14	7	3	10
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>134</b>	<b>362</b>	<b>203</b>	<b>136</b>	<b>339</b>

## Pyramide des âges 2021 des personnels UdL

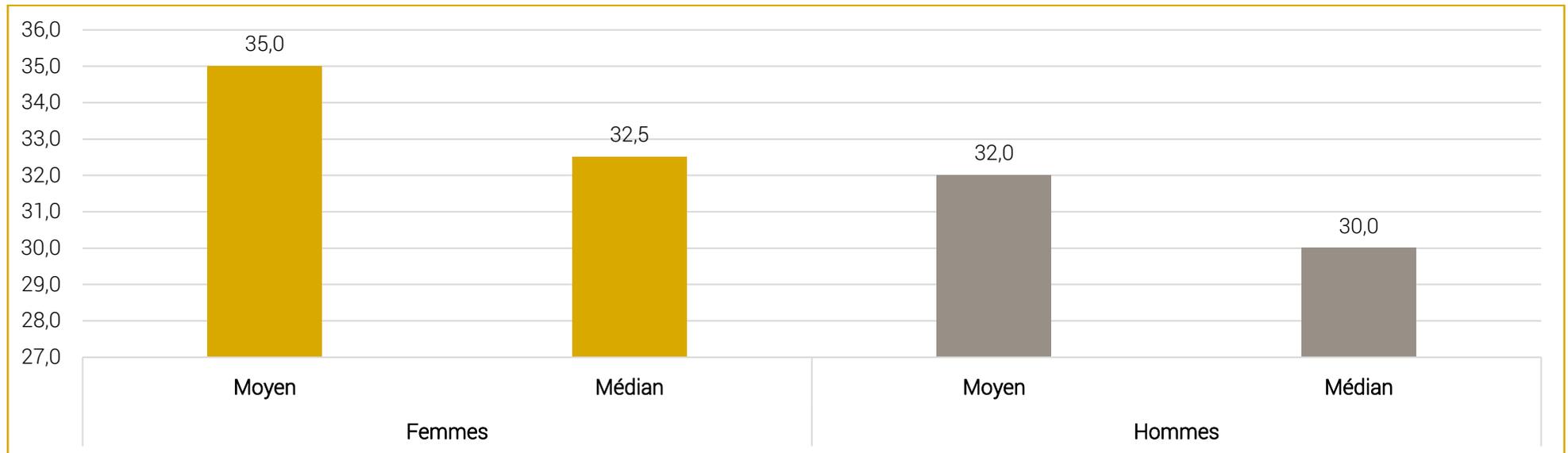


La pyramide des âges du personnel de l'UdL indique que cette population est jeune puisque 63 % des agents ont moins de 35 ans.

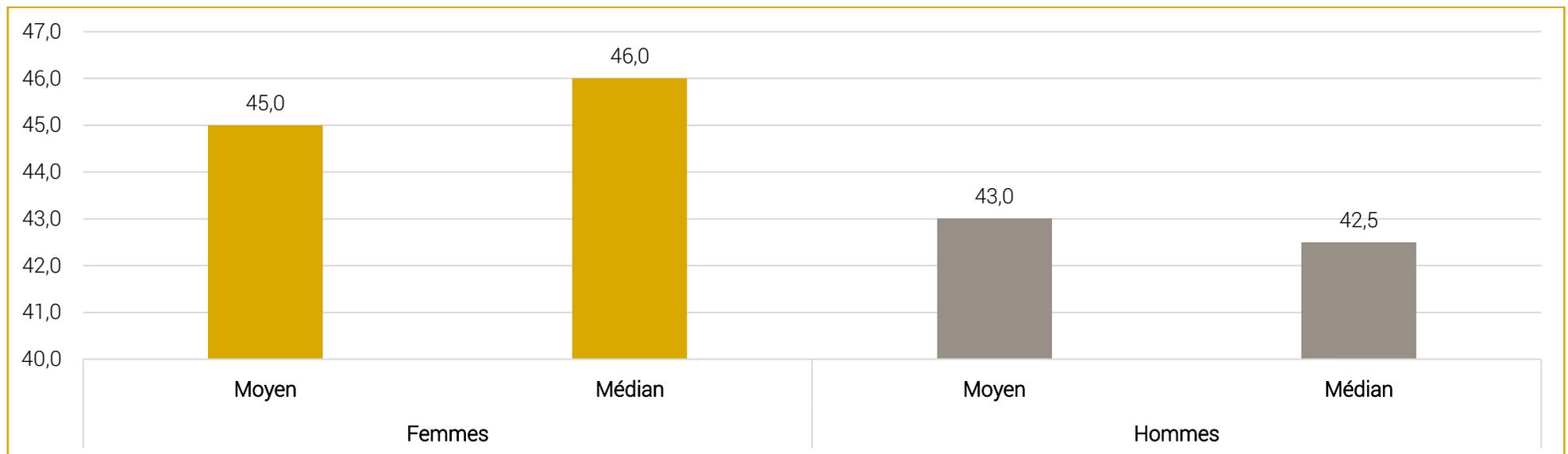
### Âges moyen et médian des personnels UdL

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

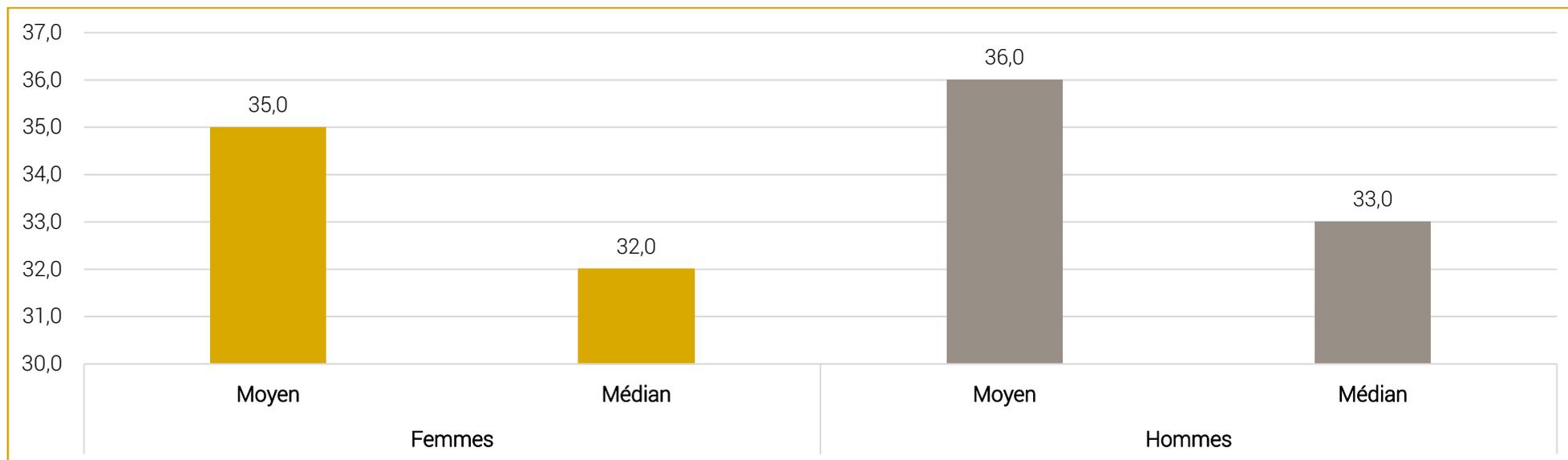
## Âges moyens et médians des personnels UdL – données 2021



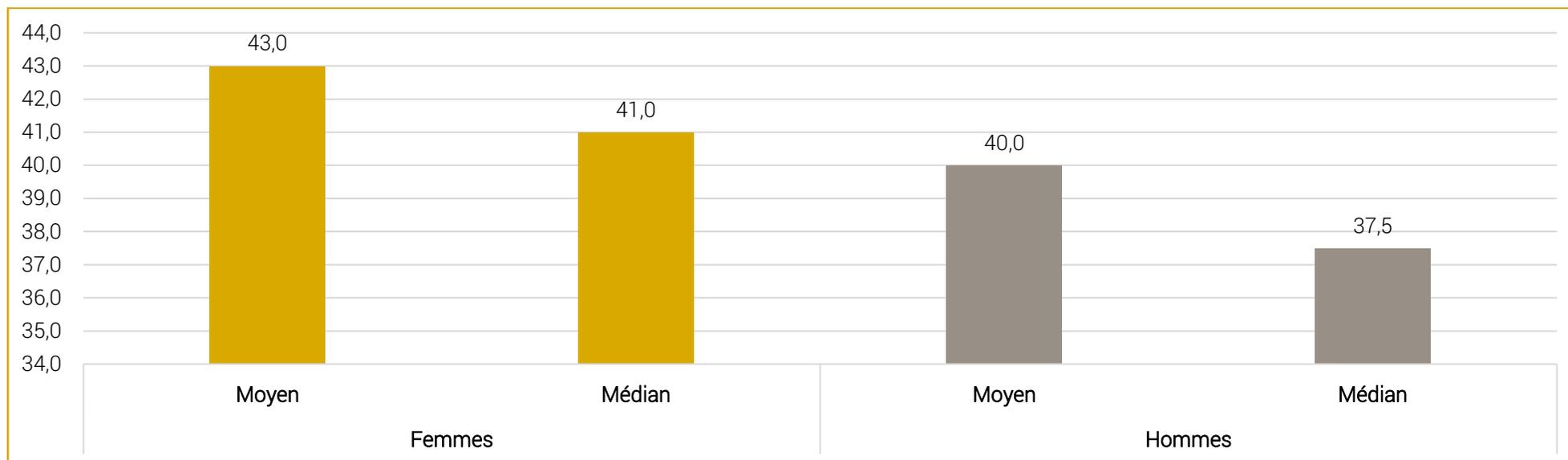
## Personnels titulaires : âges moyens et médians – données 2021



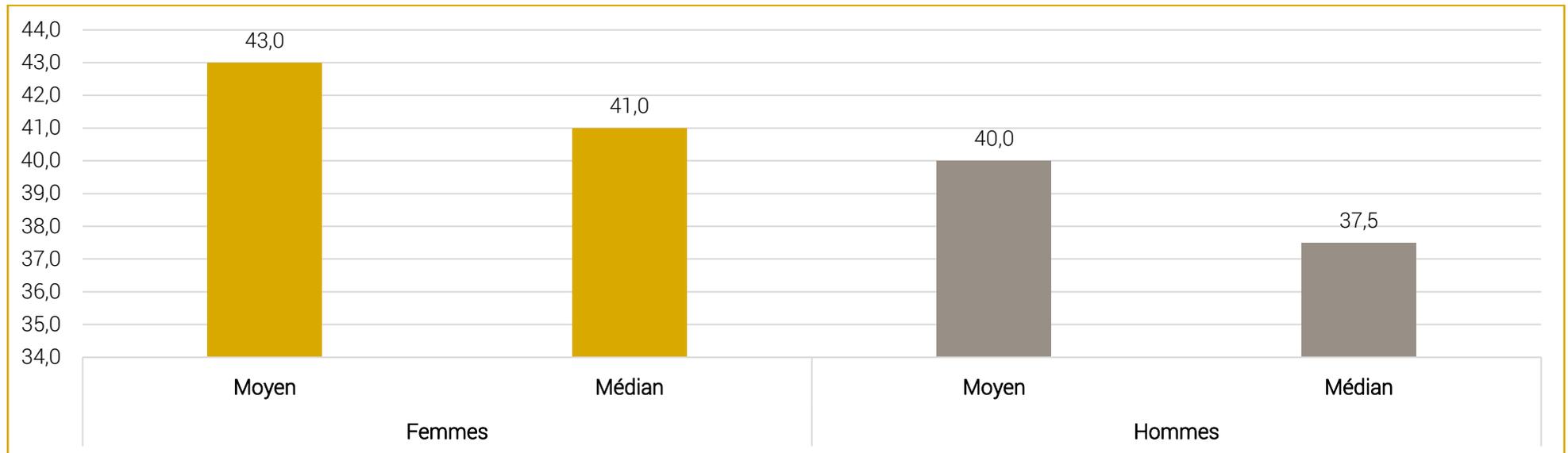
### Personnels contractuels en CDD : âges moyens et médians – données 2021



### Personnels contractuels en CDI : âges moyens et médians – données 2021



## Personnels de recherche : âges moyens et médians – données 2021



## Prévisions de départ à la retraite

### Personnels atteignant l'âge de 62 ans

2020	2021	2022	2023
1	0	1	0

### Personnels atteignant l'âge de 65 ans

2020	2021	2022	2023
1	0	1	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.

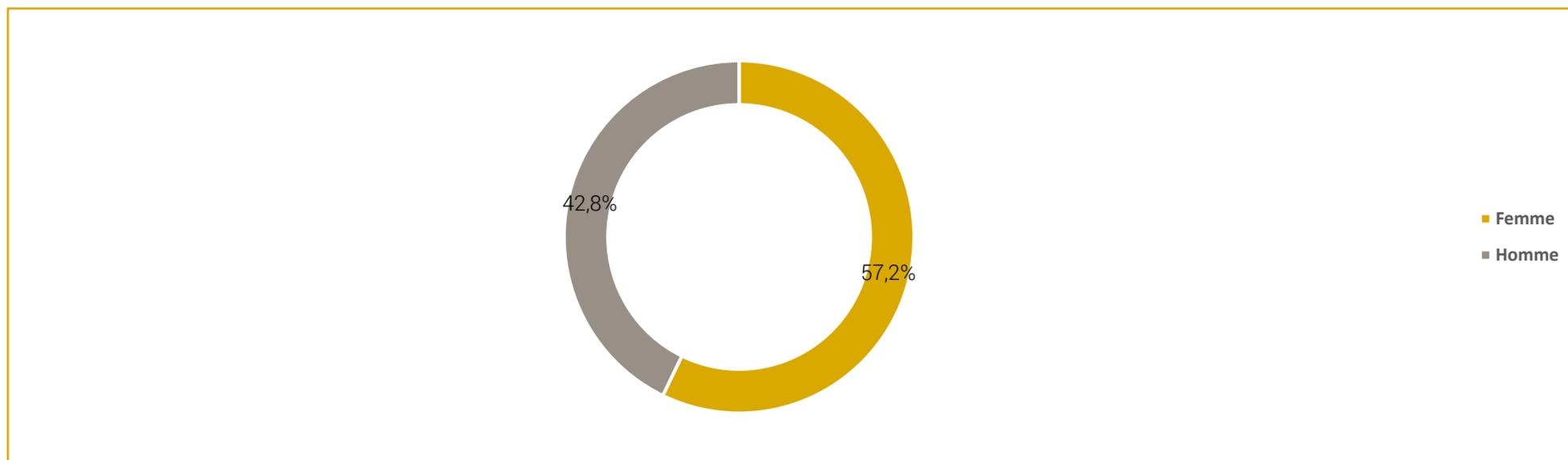
Les départs prévisionnels à la retraite demeurent à un faible niveau.

## Effectifs, démographie, répartition hommes-femmes

# RÉPARTITION HOMMES-FEMMES

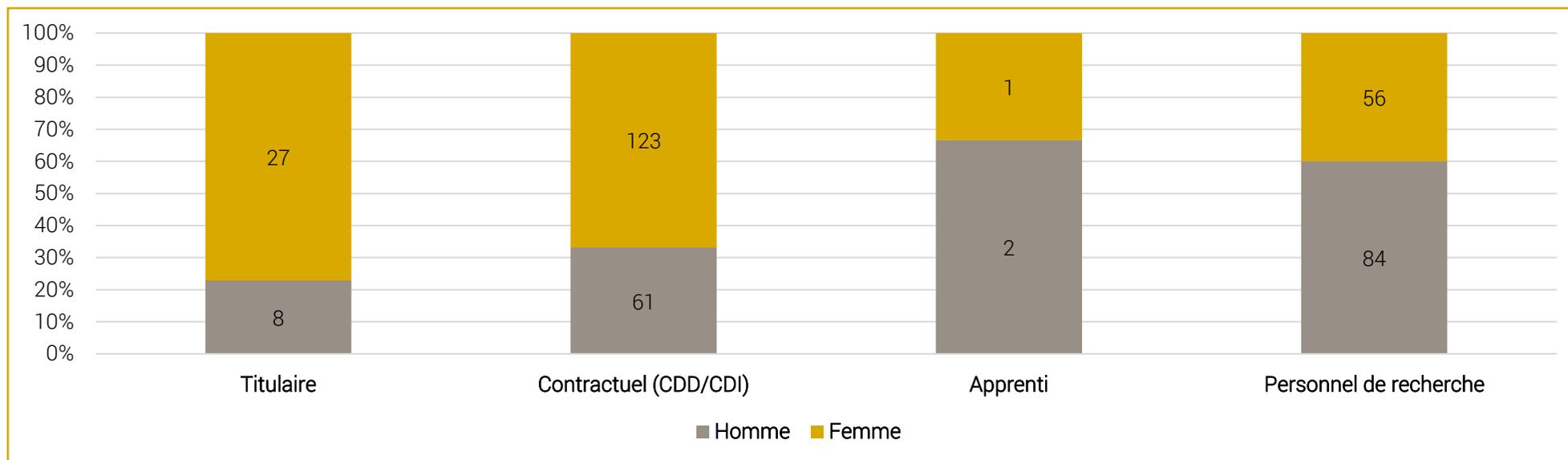
### Répartition globale hommes-femmes en 2021

Hommes	Femmes	Total
155	207	362
42,9%	57,1%	100 %

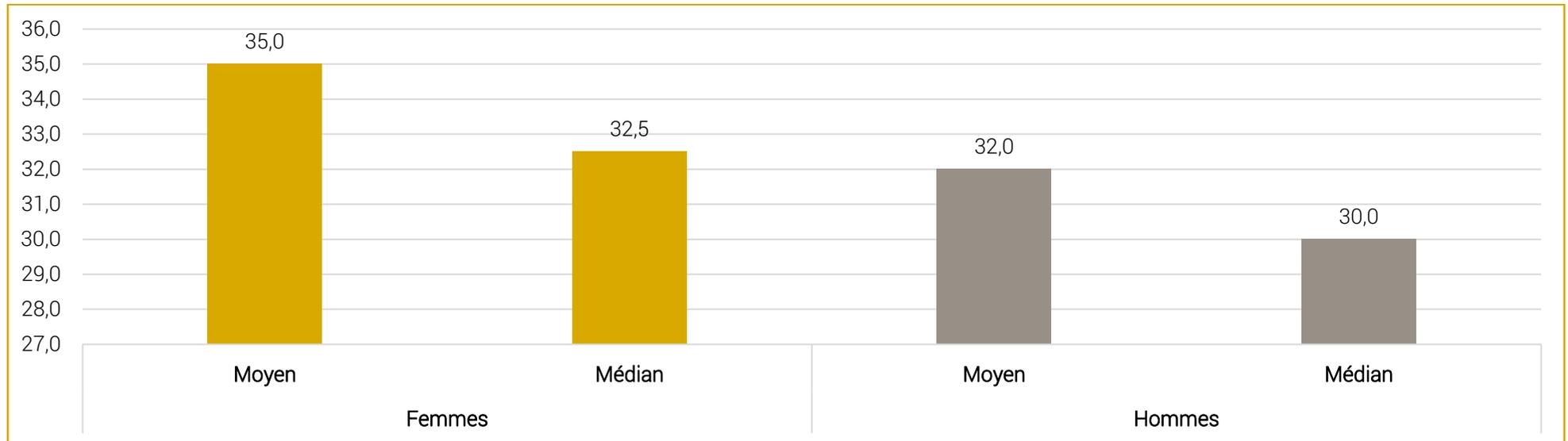


## Répartition hommes-femmes par catégorie d'emploi

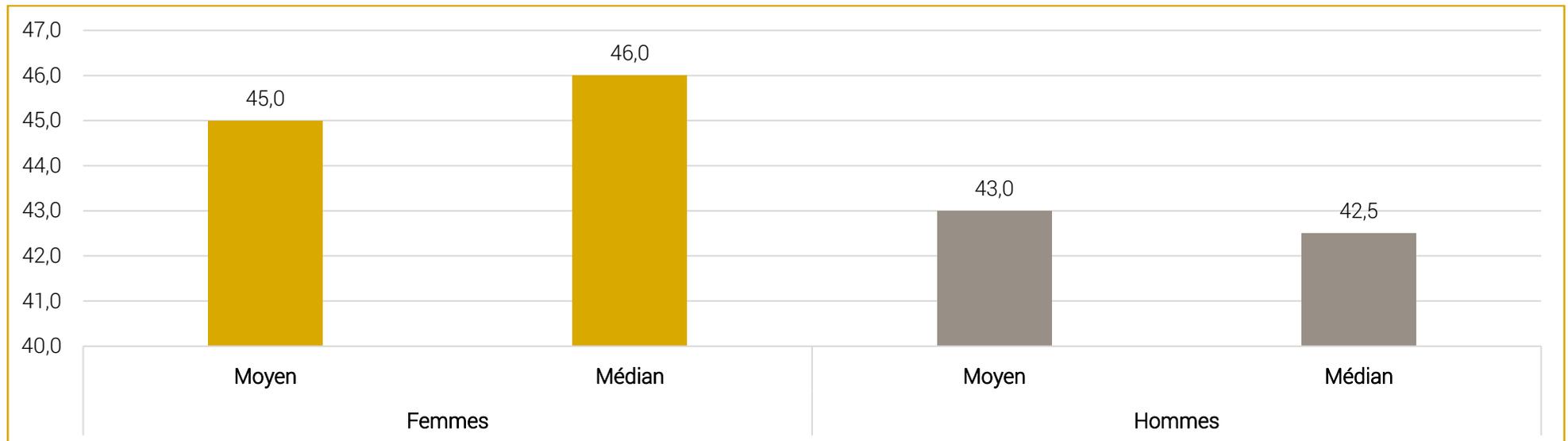
	Hommes	Femmes	Total
Titulaire	8	27	35
	23 %	77 %	100 %
Contractuel (CDD/CDI)	61	123	184
	33 %	67 %	100 %
Apprenti	2	1	3
	67 %	33 %	100 %
Personnel de recherche (post-docs, chercheurs et doctorants)	84	56	140
	60 %	40 %	100 %



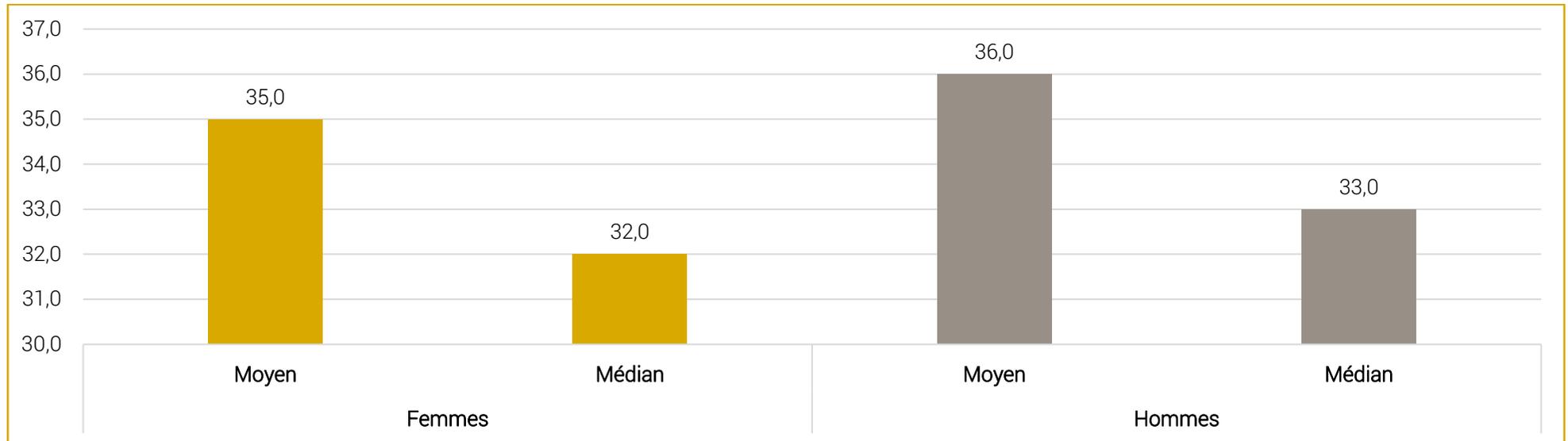
### Âges moyen et médian du personnel UdL – distinguo hommes-femmes



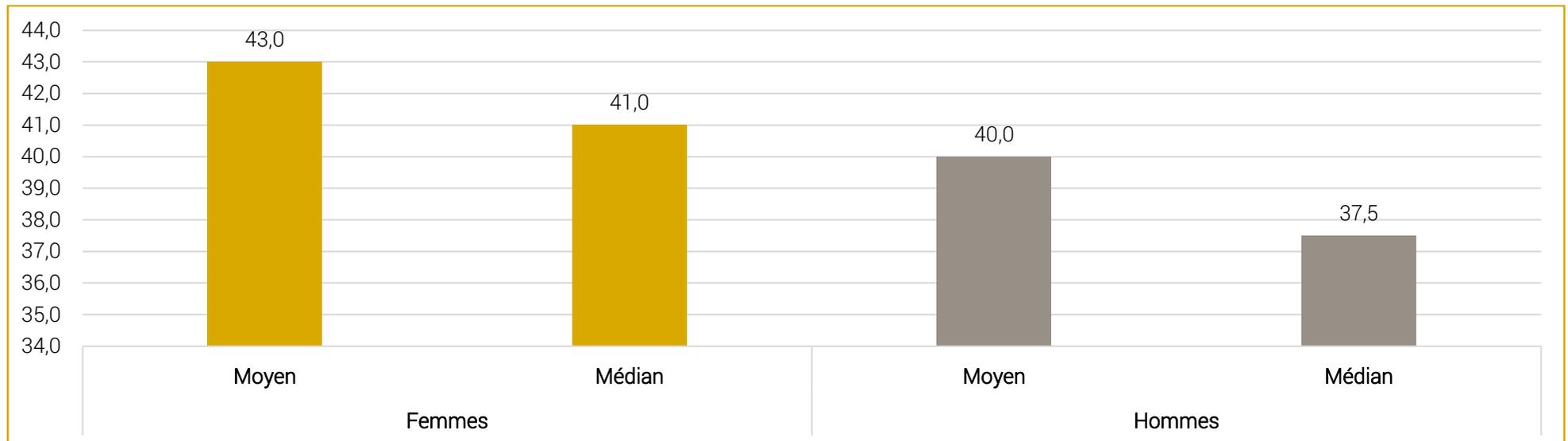
### Âges moyen et médian du personnel titulaire – distinguo hommes-femmes



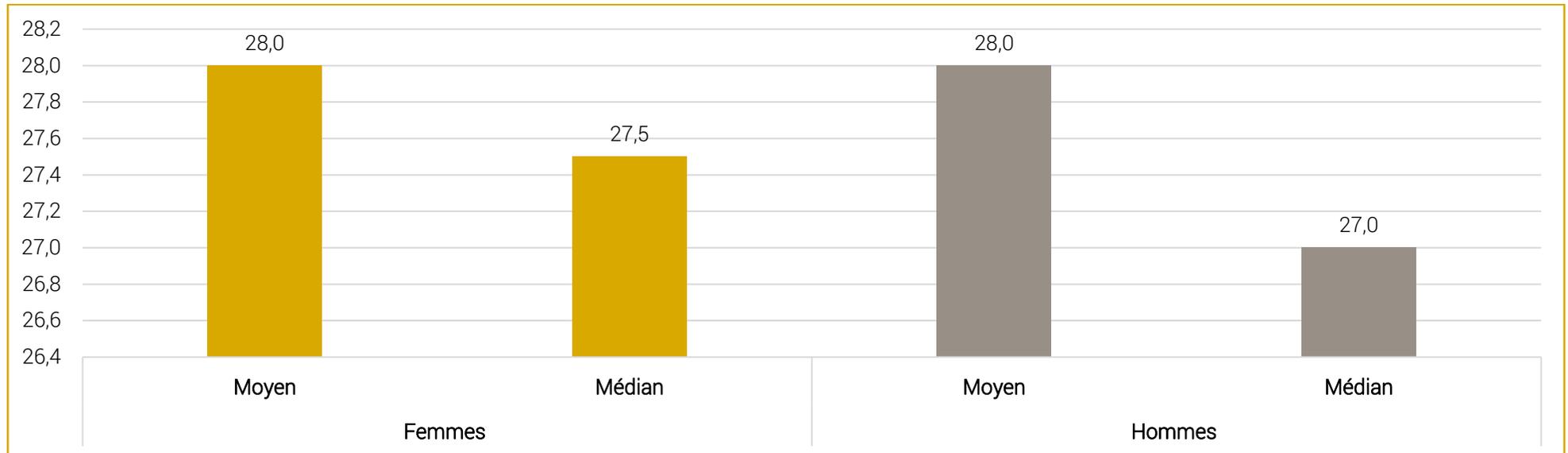
### Âges moyen et médian du personnel en CDD (hors personnel de recherche) – distinguo hommes-femmes



### Âges moyen et médian du personnel en CDI – distinguo hommes-femmes



## Âges moyen et médian du personnel de recherche – distinguo hommes-femmes





# RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS

---

## Rémunérations des agents

# STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS AU 31/12/2021

### Structure de la masse salariale 2021

Masse salariale sur budget propre	10 553 434 €	71 %
Masse salariale sur budget État	4 291 082 €	29 %
Total de la masse salariale *	14 844 516 €	100 %

#### À noter

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

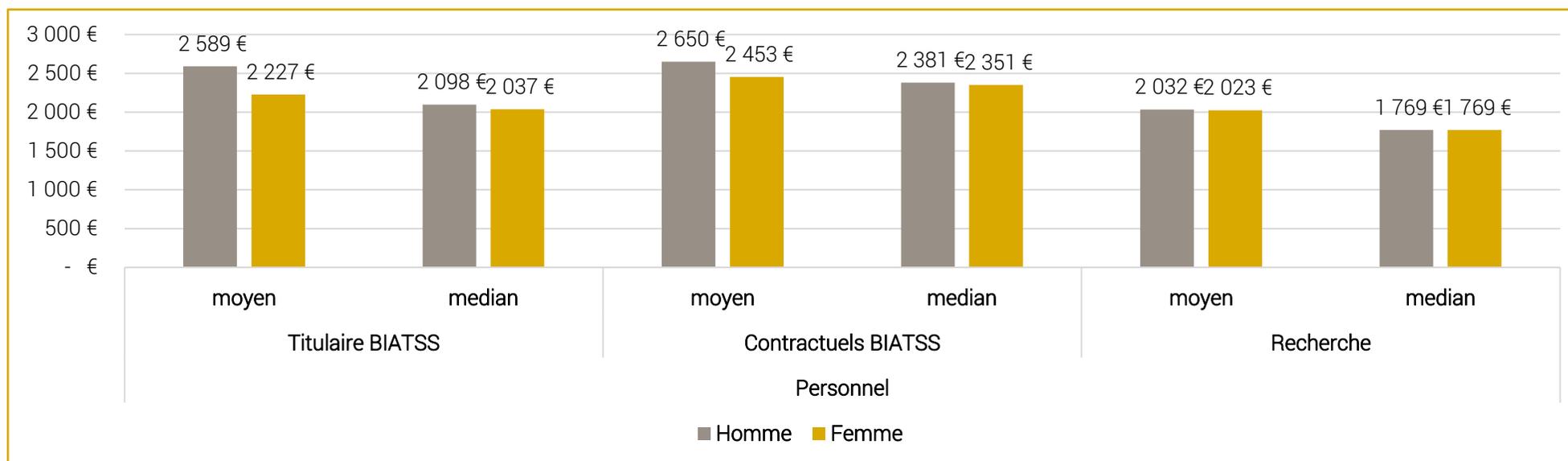
La masse salariale représente 18,6 % des dépenses totales budgétaires.

## Rémunérations des agents

# RÉPARTITION DES SALAIRES

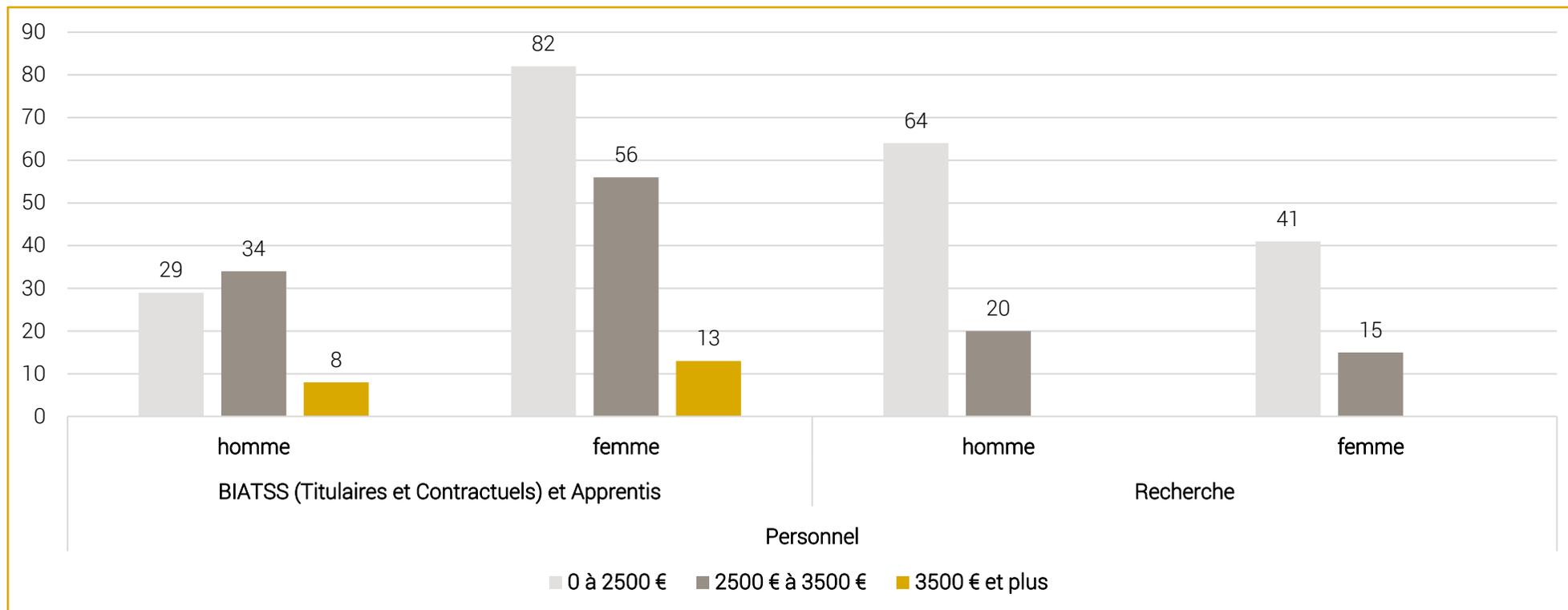
- **Salaire moyen** : moyenne des salaires d'une population donnée ;
- **Salaire médian** : salaire qui sépare une population donnée de moitié.

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



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

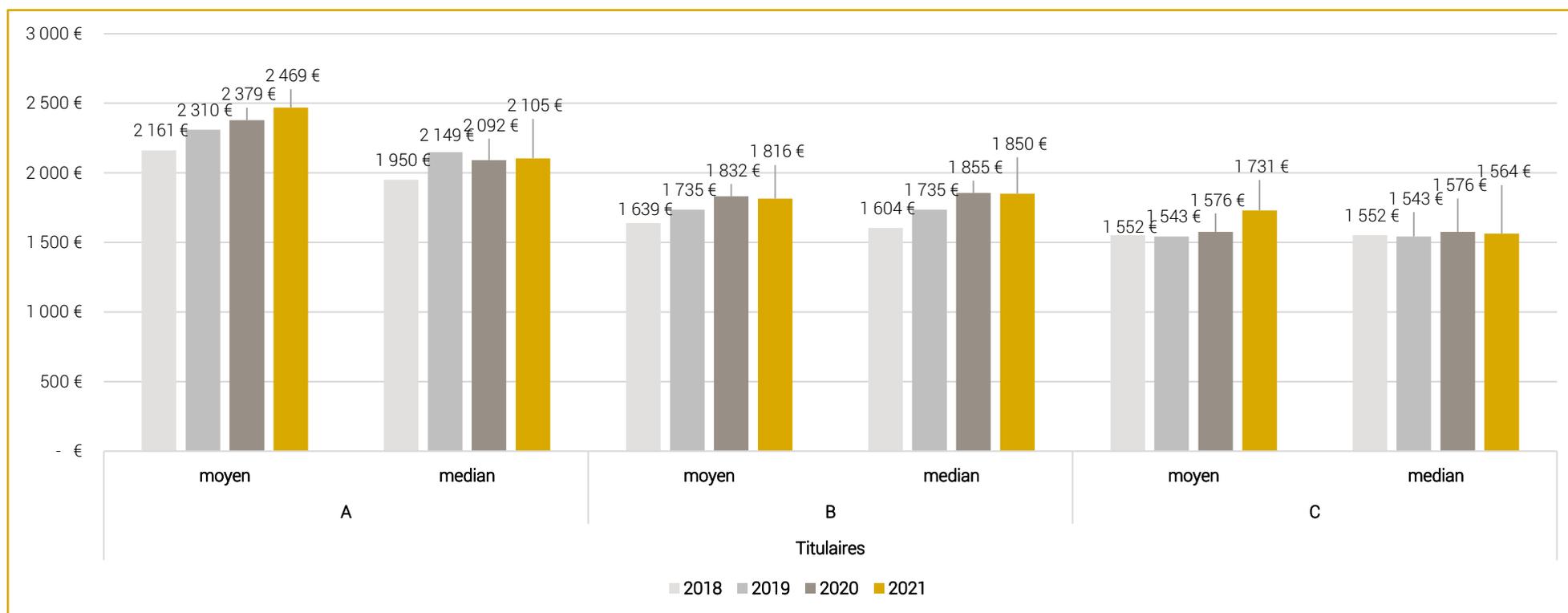
Répartition par catégorie et par classe, compte tenu des temps partiels



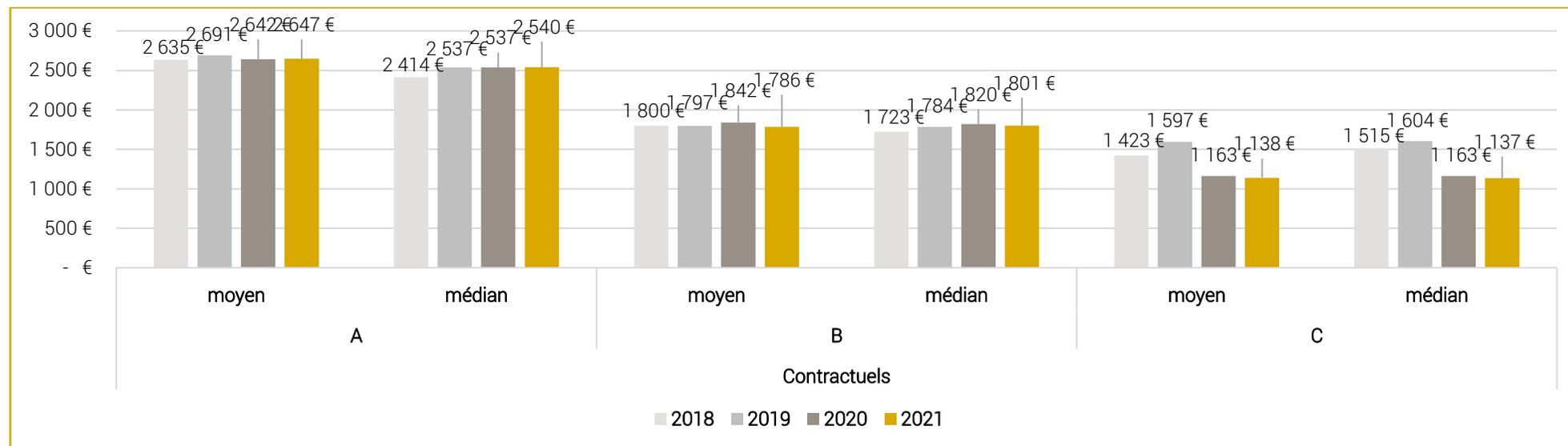
## Rémunérations des agents

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

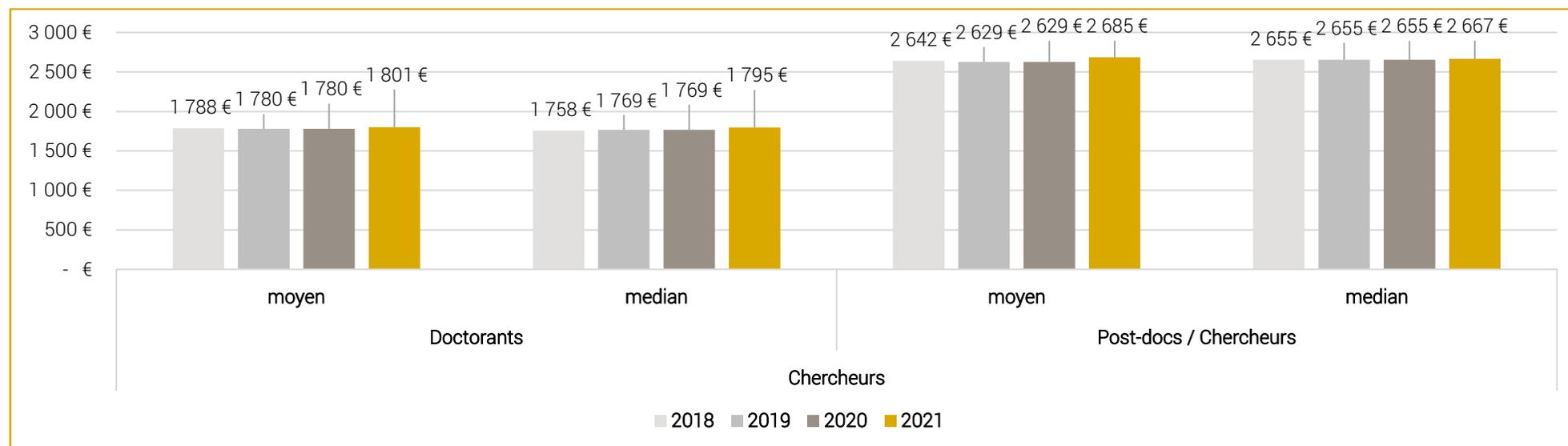
*Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels titulaires hors régime indemnitaire par catégorie d'agent*



## Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels contractuels BIATSS 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					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
SFT BIATSS contractuels	23 265,32 €	20 691,06 €	29 919,69 €	35 932,30 €	40 273,33 €	41 916,83 €	51	47	61	68	70	68
SFT BIATSS titulaires	4 755,85 €	9 011,50 €	13 365,76 €	15 583,42 €	15 185,77 €	16 700,88 €	6	10	16	16	17	18

- **SFT** : Supplément familial de traitement

### Régime indemnitaire des BIATSS titulaires

	Montant						Nombre de bénéficiaires					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PPRS /IFSE	38 029,10 €	93 519,90 €	174 227,85 €	210 655,82 €	274 131,17 €	308 306,45 €	19	34	34	37	40	40
CIA			13 524,87 €	15 150,00 €	12 810,00 €	14 325,00 €			12	35	31	28
<b>Total</b>	38 029,10 €	93 519,90 €	187 752,72 €	225 805,82 €	286 941,17 €	322 631,45 €	19	34	34	37	40	40

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

## À noter

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<sup>er</sup> septembre 2017.

## Régime indemnitaire des BIATSS contractuels

### Intéressement – données 2018 à 2021

2018		2019		2020		2021	
Montant	Nombre de bénéficiaires						
39 577,68 €	36	43 450,00 €	128	49 370,00 €	137	62 750,00 €	136

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
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 €
2020	A	5	0 %	100 %	3 231,75 €
2021	A	5	0 %	100 %	3 340,78 €

### 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 EN 2021**

- 2 659 heures de formation, dont 558 heures en FOAD ;
- 34 formations Hygiène et sécurité ;
- 21 préparations aux concours ;
- 1 formation égalité femmes/hommes ;
- 1 formation TEE.

79,5 heures de formations individuelles comprenant :

- 3 mobilisations CPF ;
- 4 bilans de compétences (dont 3 agents en fin contrat IDEX).

40 entretiens individuels ;

43 formations Convergences ;

23 formations SAFIRE ;

16 formations autres (IH2EF, DGIFP, etc.).

## ENTRETIENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATSS

### *Taux de retour suite aux entretiens professionnels*

2016	57,80 %
2017	69 %
2018	85 %
2019	86,8 %
2020	64,4 %
2021	75,6 %

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

## Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

# 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 2021

	Nombre de jours	Montant de l'indemnité (brut)	Total
A	158	135 €	21 330 €
B	20	90 €	1 800 €
C	0	75 €	0 €
<b>Total</b>	<b>178</b>		<b>23 130 €</b>

Pour rappel, en 2020, 194 jours ont été indemnisés pour un total de 25 740 €.

## Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

# HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

### Registre de sécurité

Signalement de dangers graves et imminents	0
Accidents du travail	2
Exercice du droit de retrait	0

### Accidents de service ou de trajet

Service	Trajet
2	0

### Locaux syndicaux

- Surface des locaux syndicaux : 25,86 m<sup>2</sup>.

## **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
2016	205	43 565,97 €
2017	203	47 848,79 €
2018	233	58 554,80 €
2019	250	64 220,87 €
2020	205	31 984,41 €
2021	159	27 568,96 €

## ***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 2021***

- Montant de la facture CLASUP : 8 700 € ;
- Participation à l'arbre de Noël : 70 billets pour 21 agents UdL ;
- Achats billetterie : 125 billets pour 19 agents UdL.

### ***Assistante sociale***

- 17 agents suivis dans l'année (13 entretiens téléphoniques / 4 entretiens en présentiel) ;
- 12 nouveaux dossiers dans l'année ;
- 63 actions d'accompagnement (logement, travail, famille, santé au travail, handicap, budget).

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 (RCE), 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 du 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'UdL pour l'année 2019.

Le dispositif ayant été concluant en 2019, la campagne a été renouvelé en 2020, avant que la crise sanitaire n'oblige à la mise en télétravail de l'ensemble du personnel UdL.

Néanmoins, l'expérience acquise lors de la première année a permis d'appréhender au mieux le passage délicat d'un télétravail à grande échelle.

En période d'activité normale, le télétravail s'applique aux personnels BIATSS titulaires et contractuels, quelle que soit l'ancienneté.

L'autorisation 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 conclut pour une durée d'un an, de septembre à août ou de janvier à décembre, reconductible par accord tacite pendant 3 ans.

#### Bilan 2021

	Nombre de dossiers acceptés		
	Hommes	Femmes	Total
A	17	60	77
B	1	6	7
C	0	2	2
Total	18	68	86



# **GLOSSAIRE**

## **DE LA PUBLICATION**

---

## ***Glossaire de la publication***

---

<b>ANR</b> .....	Agence nationale de la recherche
<b>ARC</b> .....	Communauté de recherche académique
<b>ASIU</b> .....	Actions sociales d'initiative universitaire facultatives
<b>ATRF</b> .....	Adjoint technique de recherche et de formation
<b>BIATSS</b> .....	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
<b>CA</b> .....	Conseil d'administration
<b>CAC</b> .....	Conseil académique
<b>CCPAC</b> .....	Commission consultative paritaire pour les agents contractuels
<b>CDD</b> .....	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b> .....	Contrat à durée indéterminée
<b>CET</b> .....	Compte épargne temps
<b>CHSCT</b> .....	Comité hygiène, sécurité et conditions de travail
<b>CIA</b> .....	Complément indemnitaire annuel
<b>CIF</b> .....	Congé individuel de formation
<b>COMUE</b> .....	Communauté d'universités et établissements
<b>CROUS</b> .....	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
<b>CPE</b> .....	Commission paritaire d'établissement
<b>CPF</b> .....	Compte personnel de formation
<b>CT</b> .....	Comité technique
<b>DGESIP</b> .....	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
<b>DIF</b> .....	Droit individuel de formation
<b>ETP(T)</b> .....	Équivalent temps plein (travaillé)
<b>EUL</b> .....	École urbaine de Lyon

<b>FIPHFP</b> .....	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>FOAD</b> .....	Formation ouverte à distance
<b>GIPA</b> .....	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
<b>H/F</b> .....	Hommes/femmes
<b>IDEX</b> .....	Initiative d'excellence (IDEXLYON)
<b>IFSE</b> .....	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
<b>IH2EF</b> .....	Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF)
<b>IPC</b> .....	Indice des prix à la consommation
<b>ITRF</b> .....	Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation
<b>LABEX</b> .....	Laboratoire d'excellence
<b>MÀD</b> .....	Mise à disposition
<b>MENESR</b> .....	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
<b>PALSE</b> .....	Programme Avenir Lyon Saint-Étienne
<b>PERSÉE</b> .....	Portail de diffusion de revues scientifiques en sciences humaines et sociales
<b>PFI</b> .....	Prime de fonction informatique
<b>PIA</b> .....	Programmes d'Investissements d'Avenir
<b>PIM</b> .....	Prestations interministérielles
<b>PPRS</b> .....	Prime de participation à la recherche scientifique
<b>PRES</b> .....	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
<b>RCE</b> .....	Responsabilités et compétences élargies
<b>RH</b> .....	Ressources humaines
<b>RRH</b> .....	Responsable des ressources humaines
<b>RIFSEEP</b> .....	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
<b>SAPI</b> .....	Service Attractivité et promotion internationale
<b>SEL</b> .....	Projet « Smart Electric Lyon »

**SFT**.....Supplément familial de traitement  
**SIDVC** .....Service immobilier, développement et vie des campus  
**SI-TICE** .....Service informatique – technologies de l’information et de la communication pour l’enseignement  
**SST** .....Santé et sécurité au travail  
**TEE**.....Transition écologique et énergétique  
**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 .....	2
<b>PRÉSENTATION GÉNÉRALE .....</b>	<b>3</b>
L'UNIVERSITÉ DE LYON EN CHIFFRES.....	4
<i>Montant total des dépenses budgétaires</i> .....	4
SOMMAIRE .....	5
<b>EFFECTIFS, DÉMOGRAPHIE, RÉPARTITION HOMMES-FEMMES .....</b>	<b>6</b>
PLAFOND D'EMPLOIS .....	7
<i>Plafond d'emplois 2021</i> .....	7
<i>Entrées et sorties des personnels titulaires</i> .....	8
<i>Détail des effectifs par grade</i> .....	9
<i>Effectif par siège (contractuels et titulaires)</i> .....	10
<i>Ancienneté des contractuels BIATSS au 31/12/2021</i> .....	10
<i>Mouvements par services – personnels UdL (hors LabEx et EUL) en 2021</i> .....	11
<i>Tableau des recrutements UdL (hors LabEx) par direction</i> .....	12
<i>Mouvements par LabEx et EUL en 2021</i> .....	13
<i>Personnels en situation de handicap</i> .....	14
DÉMOGRAPHIE .....	15
<i>Pyramide des âges de l'ensemble des personnels au 31/12/2021 avec distinguo H/F</i> .....	15
<i>Âges moyen et médian des personnels UdL</i> .....	16
<i>Prévisions de départ à la retraite</i> .....	20

RÉPARTITION HOMMES-FEMMES .....	21
<i>Répartition globale hommes-femmes en 2021</i> .....	21
<i>Répartition hommes-femmes par catégorie d'emploi</i> .....	22
<b>RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS .....</b>	<b>26</b>
STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS AU 31/12/2021 .....	27
<i>Structure de la masse salariale 2021</i> .....	27
RÉPARTITION DES SALAIRES .....	28
<i>Répartition des salaires mensuels bruts H/F des personnels BIATSS et de recherche</i> .....	28
<i>Répartition par tranche de salaires des rémunérations brutes H/F des personnels BIATSS et de recherche</i> .....	29
SALAIRES MOYENS ET MÉDIANS DES PERSONNELS TITULAIRES (HORS RÉGIME INDEMNITAIRE) ET DES PERSONNELS CONTRACTUELS .....	30
<i>Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels titulaires hors régime indemnitaire par catégorie d'agent</i> .....	30
<i>Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels contractuels BIATSS par catégorie d'agent</i> .....	31
<i>Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels de recherche</i> .....	31
<i>Éléments complémentaires de rémunération</i> .....	32
<i>Régime indemnitaire des BIATSS contractuels</i> .....	33
GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA) .....	34
<i>Montant de la GIPA versée</i> .....	34
<b>FORMATION DES PERSONNELS, CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....</b>	<b>35</b>
FORMATION DES PERSONNELS EN 2021 .....	36
ENTRETIENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATSS .....	37
<i>Taux de retour suite aux entretiens professionnels</i> .....	37

CONDITIONS DE TRAVAIL.....	38
<i>Compte épargne temps</i> .....	38
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	39
<i>Registre de sécurité</i> .....	39
<i>Accidents de service ou de trajet</i> .....	39
<i>Locaux syndicaux</i> .....	39
PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT.....	40
<i>Montant des participations aux frais de transport</i> .....	40
POLITIQUE CULTURELLE ET SPORTIVE, ET ACTION SOCIALE.....	41
<i>Moyens financiers 2021</i> .....	41
<i>Assistante sociale</i> .....	41
TÉLÉTRAVAIL.....	42
<i>Bilan 2021</i> .....	42
<b>GLOSSAIRE DE LA PUBLICATION.....</b>	<b>43</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES.....</b>	<b>47</b>



## 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](http://www.universite-lyon.fr)



[facebook.com/UdLUniversitedeLyon](https://facebook.com/UdLUniversitedeLyon)



[twitter.com/UniversiteLyon](https://twitter.com/UniversiteLyon)



[youtube.com/user/UniversiteDeLyon](https://youtube.com/user/UniversiteDeLyon)



[instagram.com/universite\\_de\\_lyon](https://instagram.com/universite_de_lyon)