



BILAN SOCIAL 2018



AVANT-PROPOS DU PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ DE LYON

Cette quatrième édition du bilan social de la Communauté d'universités et établissements (COMUE) 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 de plusieurs dispositifs sociaux en faveur des personnels fait partie des avancées majeures de l'année écoulée : mise en place du RIFSEEP, d'une politique d'action sociale et d'un dispositif d'intéressement en faveur du personnel contractuel.

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 signaler enfin le vote par le Conseil d'administration, à la fin de l'année 2018, d'une délibération instaurant le télétravail au sein de l'établissement à compter du 1^{er} mars 2019. Le prochain bilan social sera l'occasion de tirer un premier bilan de ce nouveau mode d'organisation du travail, destiné notamment à permettre aux agents de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

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



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

Site académique d'excellence à vocation mondiale, labellisé IDEX en 2017, situé au cœur de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, sur le bassin Lyon Saint-Étienne.

Structurée autour de 12 établissements membres et de 25 établissements associés, la COMUE Université de Lyon 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

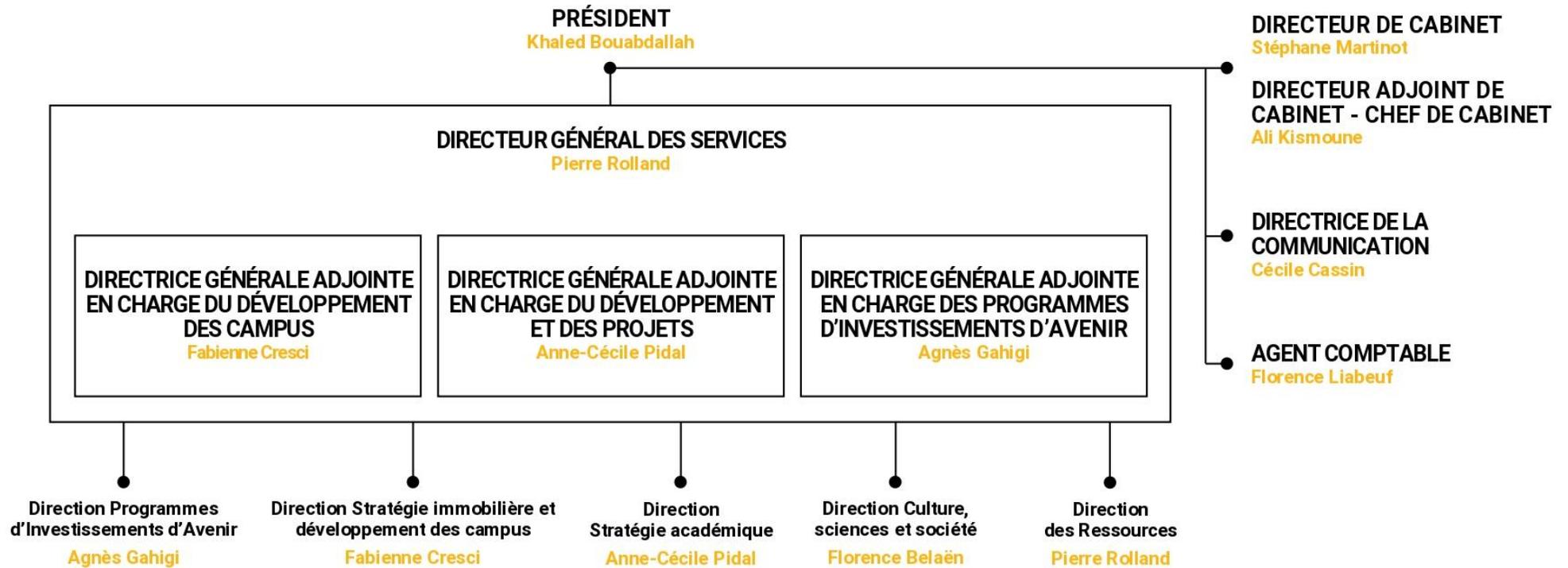
	2017	2018	Évolution 2017/2018
Montant global	83 706 687 €	119 034 717 €	+42,20%
Dont masse salariale	13 631 051 €	14 752 842 €	+8,23%
Dont fonctionnement	26 966 470 €	33 744 172 €	+25,13%
Dont investissement	43 109 166 €	70 537 703 €	+63,63%

À noter

Les informations présentées dans ce bilan social concernent tous les personnels fonctionnaires et contractuels de la Communauté d'universités et établissements (COMUE) « Université de Lyon », en activité à la date du 31 décembre 2018.

Présentation générale

ORGANIGRAMME AU 31 DÉCEMBRE 2018



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 2018
- 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

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 2018

	Consommation en ETP
Plafond d'emplois État = 97	74,8
Plafond d'emplois ressources propres = 262	254,72

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

Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi-temps.

Plafond d'emplois État

	2015	2016	2017	Total
Nombre d'emplois	27	32	38	97

Entrées et sorties des personnels titulaires

Arrivées des personnels titulaires en 2018

	A	B	C	Total
1^{ère} affectation	4	0	1	5
Mutation	4	0	0	4

Départs des personnels titulaires en 2018

	A	B	C	Total
Détachement	2	0	0	2
Mutation	1	0	0	1

Détail des effectifs par grade

	2017		2018		Évolution 2017/2018	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Catégorie A	26	24,8	29	22,6	+3	-2,2
Catégorie B	4	3,9	3	2,8	-1	-1,1
Catégorie C	0	0	1	1	+1	+1
Total ITRF titulaires	30	28,7	33	26,4	+3	-2,3
Catégorie A	137	132,4	150	141,9	+13	+9,5
Catégorie B	9	8,7	16	15,8	+7	+7,1
Catégorie C	2	1,5	2	1	0	-0,5
Total BIATSS contractuels	148	142,6	168	158,7	+20	+16
Total général	178	171,3	201	185,1	+23	+13,8

L'UdL 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 concerné. 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 finances 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 (contractuels et titulaires)

	31/12/2017	31/12/2018	Évolution 2017/2018
UdL	194,1	196,26	+10,61
dont PERSÉE, ARC	17,1	0	n.c.
dont LabEx, EUL	31,5	40,2	+8,7

Le dispositif ARC a été arrêté au 31/12/2017.

Suite à une délibération du Conseil d'administration de décembre 2018, la gestion des personnels contractuels de l'Unité mixte de services (UMS) PERSÉE a été transférée vers l'ENS de Lyon en septembre 2018.

Ancienneté des contractuels BIATSS au 31/12/2018

Catégorie	Effectifs au 31/12/2018	Ancienneté			
		Moins de 3 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 5 et 8 ans	Plus de 8 ans
A	150	114	15	13	8
B	16	16	0	0	0
C	2	2	0	0	0

79% des personnels ont une ancienneté inférieure à 3 ans.

Mouvements par services – personnels UdL hors LabEx en 2018

Direction	Service	Effectifs au 31/12/2017	Recrutements fixes	Recrutements temporaires	Départs	Effectifs au 31/12/2018	Solde
	Direction générale	7	2	1	1	9	+2
	Agence comptable	5	3	0	2	6	+1
	PIA	7	1	0	1	7	0
	EUL	2	11	0	0	13	+11
	PETREL	0	1	0	0	1	+1
	Communication	6	1	0	0	7	+1
Stratégie académique	Formation et transformation pédagogique	6	4	0	0	10	+4
	Études doctorales	11	3	3	4	13	+2
	Collegium	4	4	0	4	4	0
	Entrepreneuriat	7	1	0	1	7	0
	Innovation	3	1	0	0	4	+1
	PERSÉE	17	0	0	16	1	-16
	Disrupt'Campus	3	0	0	1	2	-1
	SAPI	6	4	0	2	8	+2

[Suite du tableau à la page suivante]

Direction	Service	Effectifs au 31/12/2017	Recrutements fixes	Recrutements temporaires	Départs	Effectifs au 31/12/2018	Solde
Stratégie immobilière et développement des campus	Vie étudiante	6	1	8	9	6	0
	Stratégie immobilière	11	3	0	1	13	+2
	Lyon Cité Campus	10	6	0	5	11	+1
Culture, sciences et société	Programmation culturelle sciences et société	6	3	0	2	7	+1
	Boutiques des sciences	3	2	0	1	4	+1
Ressources	Ressources humaines	5	0	2	1	6	+1
	Finances	11	1	0	1	11	0
	SI-TICE	9	3	1	4	9	0
	Juridique	2	2	0	1	3	+1
Total		147	57	15	57	162	+15

Mouvements par directions – personnels UdL hors LabEx en 2018

Direction	Effectifs au 31/12/2017	Recrutements fixes	Recrutements temporaires	Départs	Effectifs au 31/12/2018	Solde
Direction générale	7	2	1	1	9	+2
Agence comptable	5	3	0	2	6	+1
PIA	7	1	0	1	7	0
EUL	2	11	0	0	13	+11
PETREL	0	1	0	0	1	+1
Communication	6	1	0	0	7	+1
Stratégie académique	57	17	3	28	49	-8
Stratégie immobilière et développement des campus	27	10	8	15	30	+3
Culture, sciences et société	9	5	0	3	11	+2
Ressources	27	6	3	7	29	+2
Total	147	57	15	57	162	+15

En 2018, les arrivées ayant été plus nombreuses que les départs, les effectifs et, par conséquent, la masse salariale globale, augmentent légèrement. Les recrutements s'expliquent principalement par le développement des activités (Lyon Cité Campus, entrepreneuriat, études doctorales) et la poursuite des projets en cours (IDEXLYON).

Il convient de souligner en particulier la montée en puissance des effectifs de l'École urbaine de Lyon (11 recrutements en 2018) et la sortie du tableau des effectifs de l'UdL des agents contractuels de l'UMS PERSEE, dont la gestion (et la masse salariale correspondante) a été transférée à l'École normale supérieure (ENS) de Lyon en septembre 2018.

Mouvements par LabEx en 2018

	Effectifs au 01/01/2018	Recrutements chercheurs	Recrutements administratifs et techniques	Départs	Effectifs au 31/12/2018	Solde
ASLAN	1	0	0	0	1	0
CELyA	14	4	0	5	13	-1
COMOD	6	5	1	4	8	+2
CORTEX	30	0	0	18	12	-18
DEVweCAN	19	14	1	11	23	+4
ECOFECT	17	2	3	6	16	-1
IMU	15	15	5	7	28	+13
iMUST	9	1	2	5	7	-2
LIO	14	4	3	8	13	-1
MANUTECH-SISE	9	1	1	5	6	-3
MILYON	17	6	1	9	15	-2
PRIMES	14	12	0	7	19	+5
Total	165	64	17	85	161	-4

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, ainsi que des ingénieurs et techniciens dans le cadre de contrats se poursuivant au-delà du 31/12/2019, à enveloppe financière constante, sachant que la date de fin des contrats ne pourra pas excéder le 31/12/2022, et qu'aucun contrat de doctorant ne pourra débuter après le 30/11/2019.

Part des emplois État dans le recrutement des personnels Udl – supports État

Mouvements 2018 dans le budget État

Direction	Effectifs au 31/12/2017	Recrutements fixes	Recrutements temporaires	Départs	Effectifs au 31/12/2018	Solde
Direction générale	5	1	1	1	6	+1
Agence comptable	2	1	0	2	1	-1
PIA	0	1	0	0	1	+1
EUL	1	0	0	0	1	0
PETREL	0	1	0	0	1	+1
Communication	3	1	0	0	4	+1
Stratégie académique	30	7	2	6	33	+3
Stratégie immobilière et développement des campus	6	1	0	2	5	-1
Culture, sciences et société	2	3	0	1	4	+2
Ressources	24	6	3	6	27	+3
Total	73	22	6	18	83	10

Le solde est de +10 emplois au terme de l'année 2018.

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

Il convient de distinguer 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).

Personnels contractuels : répartition des types de contrats par catégorie

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

	CDD sur besoins permanents			CDI			Surcroît 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	149	141,36	84%	26	23,8	15%	1	1	1%	176	166,16
Catégorie B	3	3	19%	0	0	0%	13	12,8	81%	16	15,8
Catégorie C	0	0	0%	0	0	0%	2	1	100%	2	1
Total BIATSS contractuels	152	144,36	78%	26	23,8	13%	16	14,8	8%	194	182,96

Répartition des types de contrats par catégorie au 31/12/2017

	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	Proportion de contrats courts	Effectifs physiques	ETP
Catégorie A	85	83,1	62%	29	27,7	21%	23	21,6	17%	137	132,4
Catégorie B	7	6,7	78%	0	0	0%	2	2	22%	9	8,7
Catégorie C	1	1	50%	0	0	0%	1	0,5	50%	2	1,5
Total BIATSS Contractuels	93	90,8	63%	29	27,7	20%	26	24,1	18%	148	142,6

Entre 2017 et 2018, la stabilité du nombre d'agents sous contrat masque une double tendance : une baisse du nombre de CDD inférieurs à 1 an et une hausse significative des CDD sur besoins permanents (+12,7 ETP).

Cette évolution s'explique par de nouveaux projets à long terme menés par l'UdL tels que CURSUS+, la formation tout au long de la vie ou encore le projet « Disrupt'Campus ». Du fait de leur longévité, ces projets requièrent plus de contrats sur besoins permanents.

La baisse des CDI s'explique par le départ des agents de PERSÉE, dont la plupart étaient en CDI.

La majorité des personnels contractuels de la COMUE sont des personnels de catégorie A (87% au 31/12/2018). 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 au service des établissements membres et associés).

Personnels en situation de handicap

- **2018** = 3

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

- **2016** : 10 596,02 € ;
- **2017** : 46 052,45 € ;
- **2018** : 82 225,86 €.

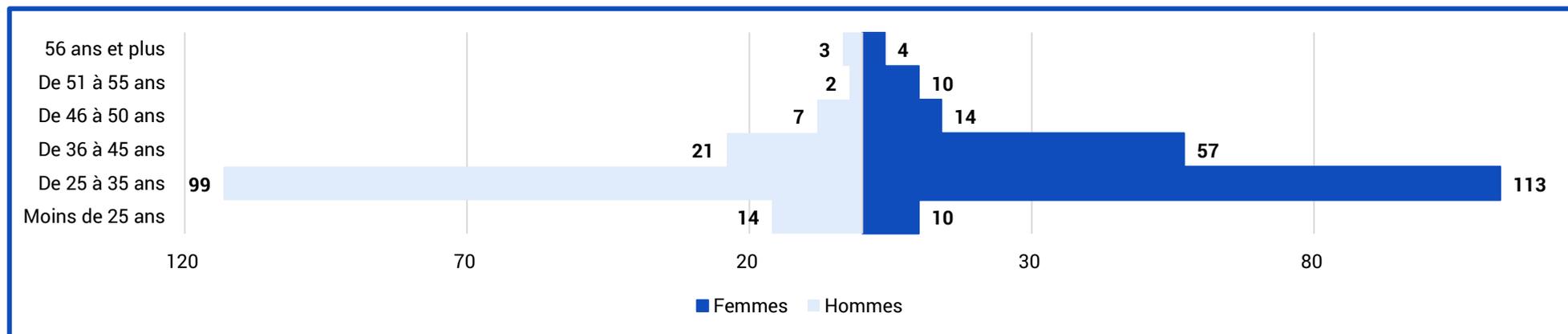
Effectifs, démographie, répartition hommes-femmes

DÉMOGRAPHIE

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels au 31/12/2018 avec distinguo H/F

Répartition par classe d'âge des personnels UdL

	2017			2018		
	Femmes	Hommes	Total général	Femmes	Hommes	Total général
Moins de 25 ans	14	11	25	10	14	24
De 25 à 35 ans	98	108	206	113	99	212
De 36 à 45 ans	44	23	67	57	21	78
De 46 à 50 ans	10	6	16	14	7	21
De 51 à 55 ans	5	5	10	10	2	12
56 et plus	6	2	8	4	3	7
Total général	177	155	332	208	146	354

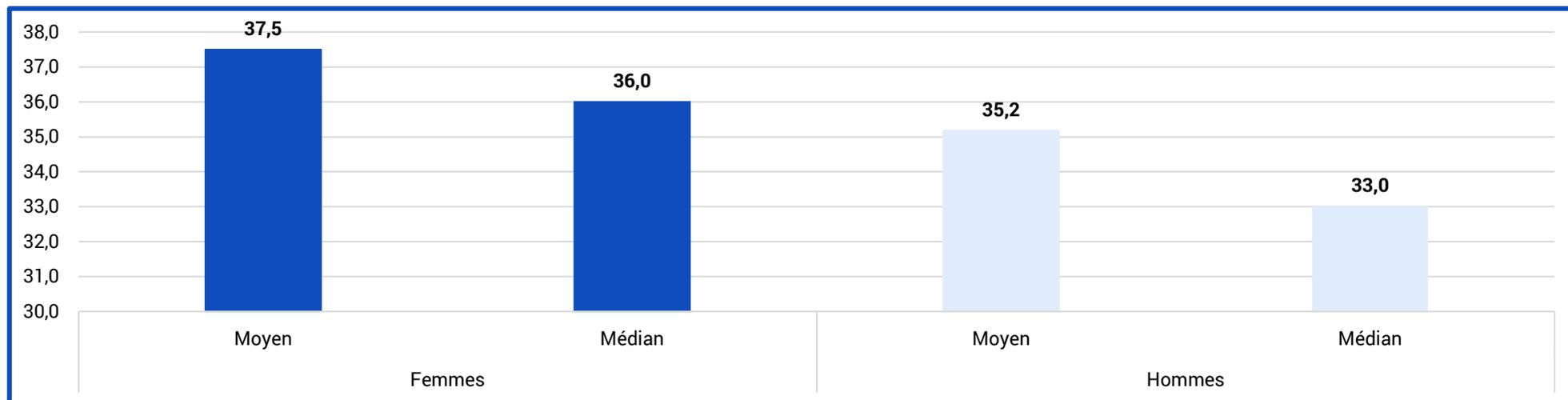


La pyramide des âges des personnels UdL indique que cette population est jeune, puisque 66% des agents ont moins de 35 ans.

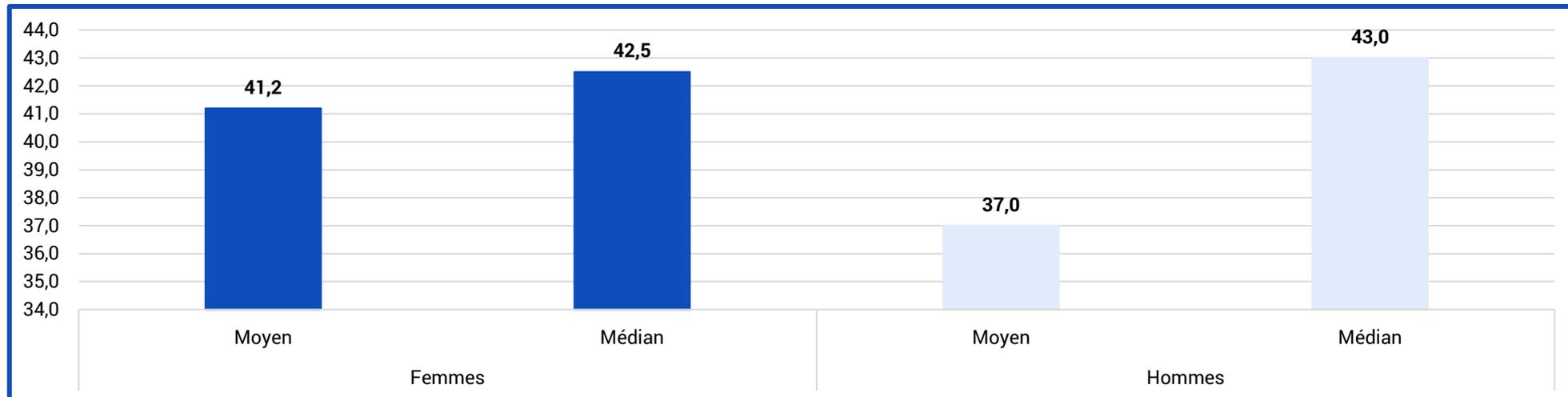
Âges moyens et médians des personnels UdL (titulaires, contractuels BIATSS, MàD) avec distinguo H/F

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

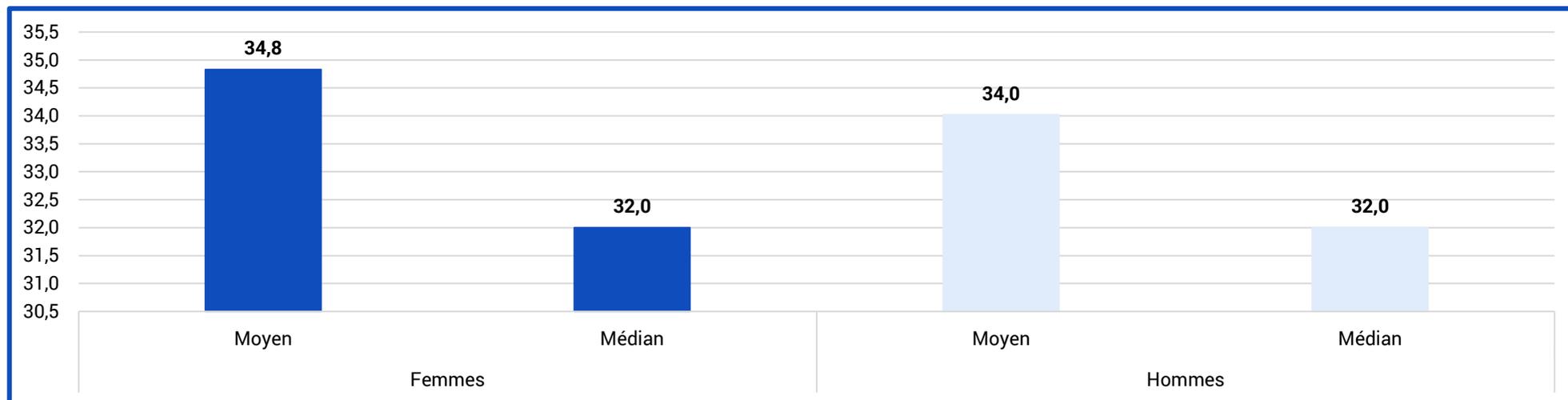
Âges moyens et médians des personnels UdL – données 2018



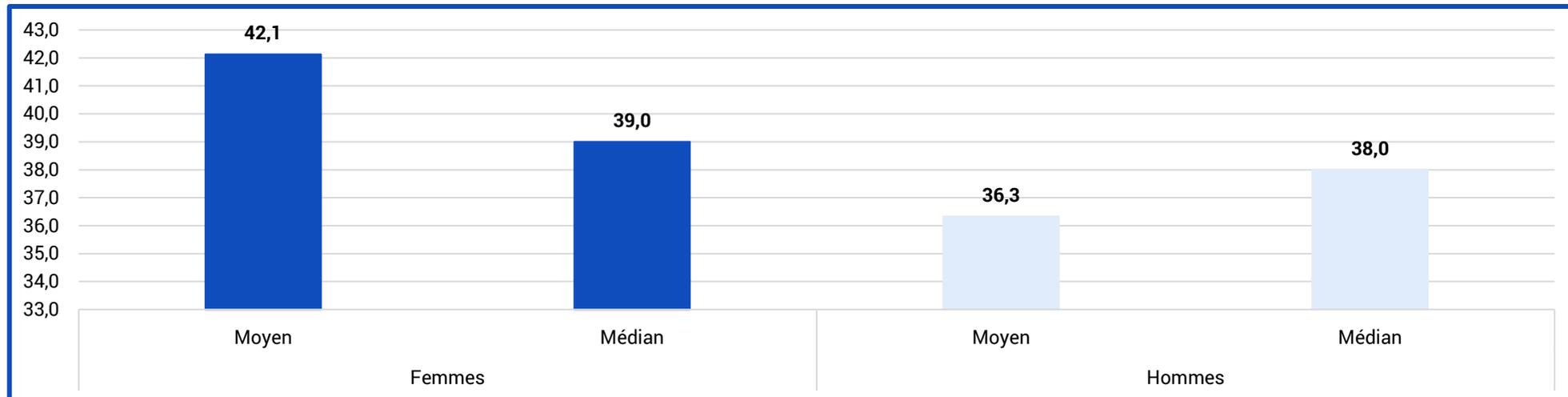
Personnels titulaires : âges moyens et médians en 2018



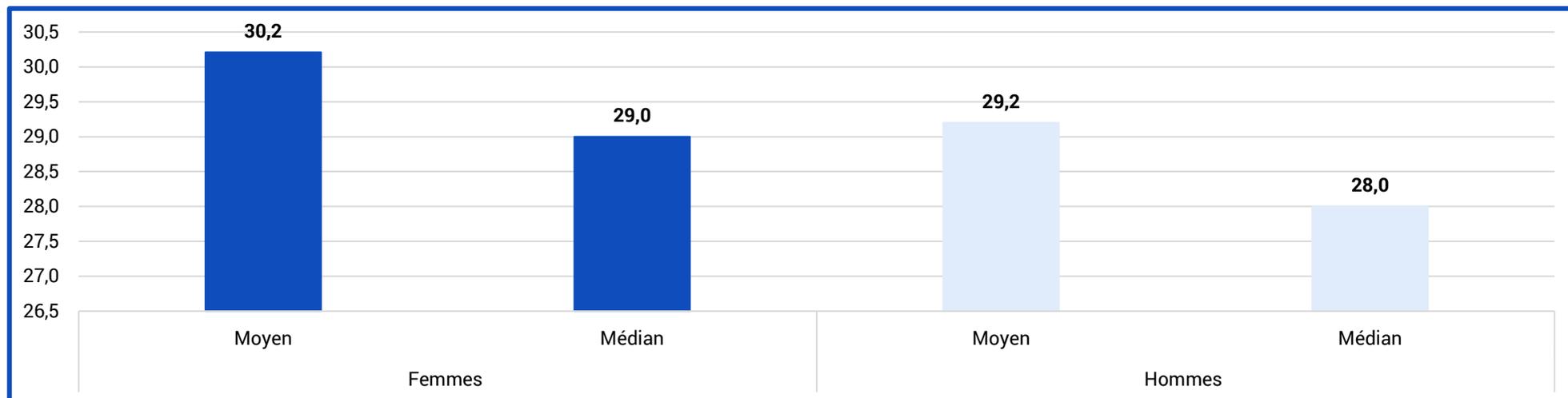
Personnels contractuels en CDD : âges moyens et médians en 2018



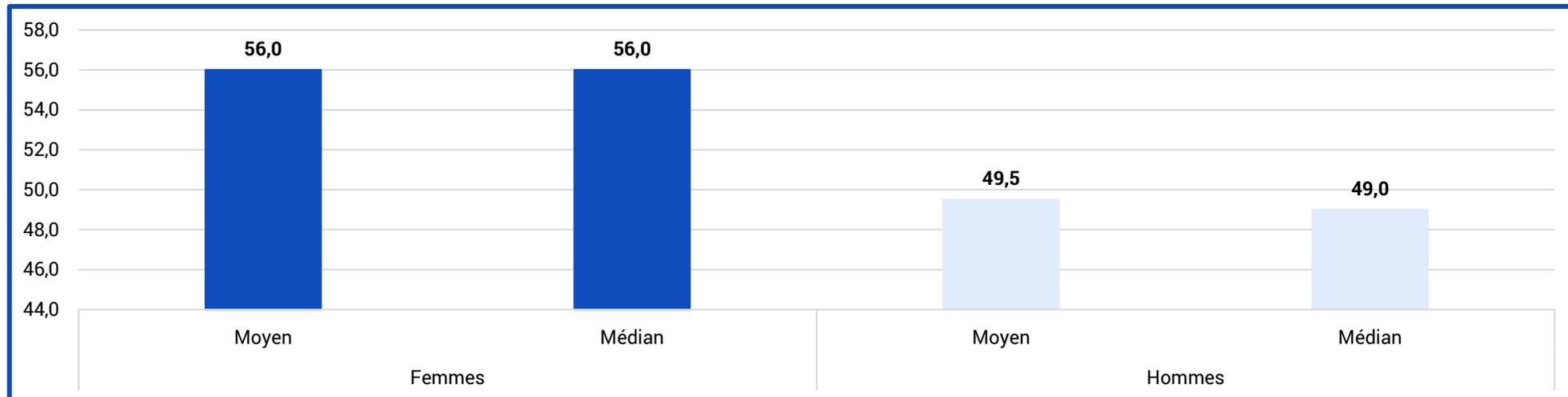
Personnels contractuels en CDI : âges moyens et médians en 2018



Personnels de recherche : âges moyens et médians en 2018



Personnels mis à disposition : âges moyens et médians en 2018



Prévisions de départ à la retraite

Personnels atteignant l'âge de 62 ans

2018	2019	2020	2021
0	1	2	0

Personnels atteignant l'âge de 65 ans

2018	2019	2020	2021
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 ;
- **1952** : 60 ans et 9 mois ;
- **1953** : 61 ans et 2 mois ;
- **1955** : 62 ans.

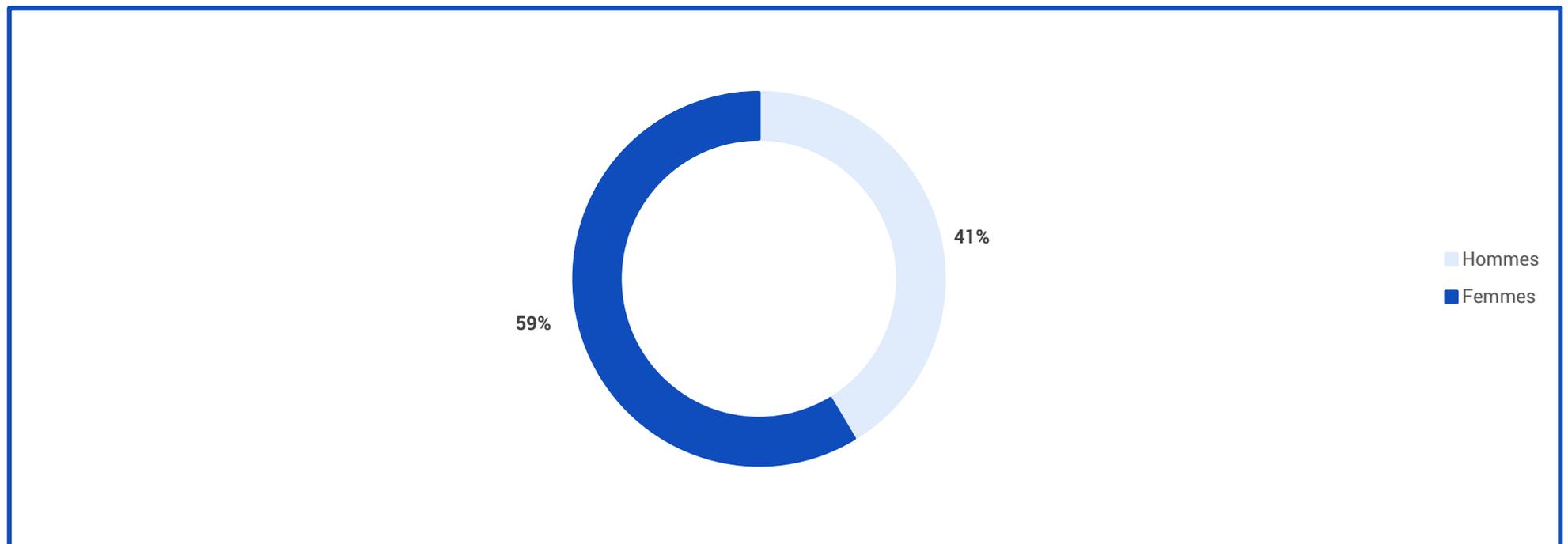
Les départs prévisionnels à la retraite demeurent à un faible niveau.

Effectifs, démographie, répartition hommes-femmes

RÉPARTITION HOMMES-FEMMES

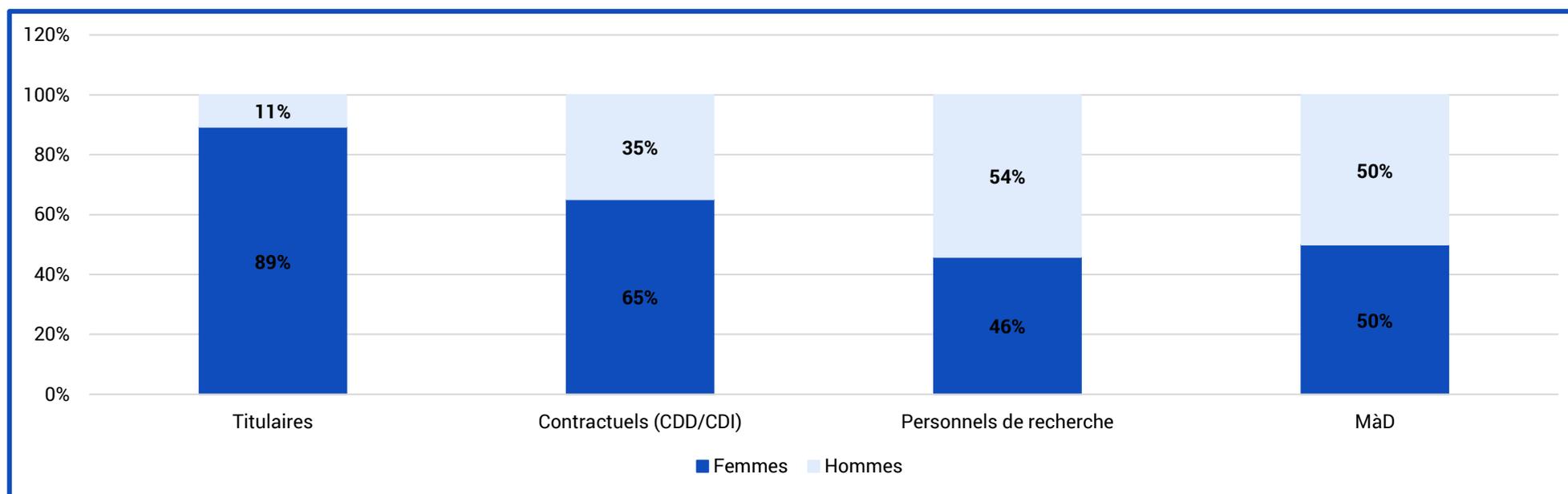
Répartition globale hommes-femmes en 2018

Hommes	Femmes	Total
149	211	360
41%	59%	100%



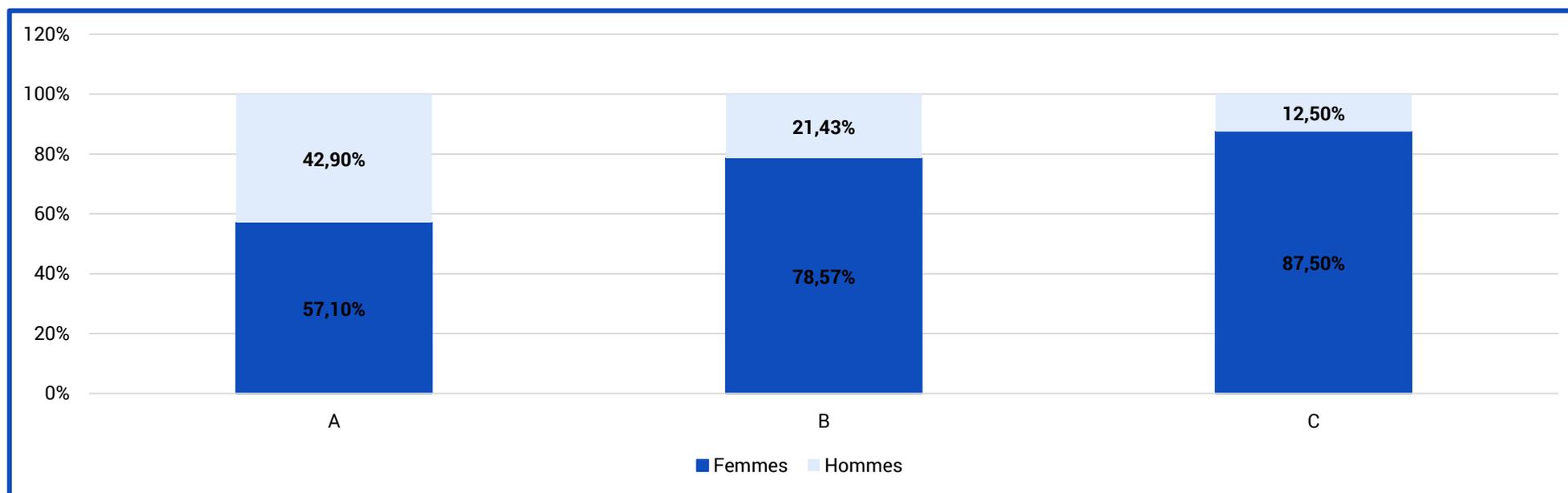
Répartition hommes-femmes par catégorie d'emploi

	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	3	25	28
	11%	89%	100%
Contractuels (CDD/CDI)	60	112	172
	35%	65%	100%
Personnel de recherche (post-docs, chercheurs et doctorants)	79	67	146
	54%	46%	100%
Mises à disposition	7	7	14
	50%	50%	100%



Répartition hommes-femmes par catégorie de contrat

	Hommes	Femmes	Total
A	145	193	338
	43%	57%	100%
B	3	11	14
	21%	79%	100%
C	1	7	8
	13%	88%	100%



Répartition hommes-femmes dans les instances

Répartition au 31/12/2018

	Hommes	Femmes	Total
CA	28	16	44
	64%	36%	100%
CAC	49	31	80
	61%	39%	100%
CT	4	4	8
	50%	50%	100%
CHSCT	1	7	8
	13%	83%	96%
CCPAC	2	10	12
	17%	83%	100%
CPE	2	12	14
	14%	86%	100%

L'établissement s'est doté d'une Commission paritaire d'établissement (CPE) depuis le 1^{er} avril 2018. Cette instance est consultée sur les questions individuelles concernant les fonctionnaires.



RÉMUNÉRATIONS

Rémunérations

STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS

Structure de la masse salariale et des rémunérations au 31/12/2018

Masse salariale sur budget propre	11 008 001 €	75%
Masse salariale sur budget État	3 744 841 €	25%
Total de la masse salariale	14 752 842 €	100%

À noter

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

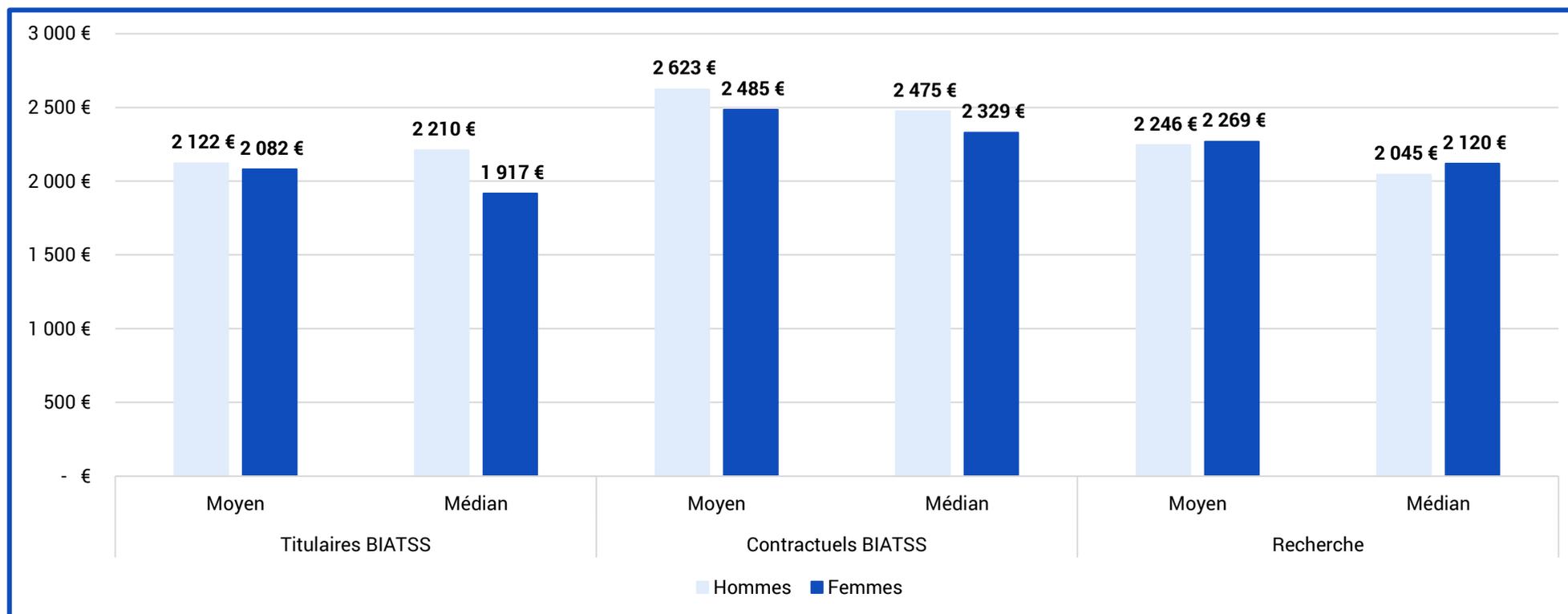
La masse salariale représente 12,39% des dépenses totales budgétaires, et a augmenté de 8,23% entre 2017 et 2018. Cette évolution s'explique principalement par une hausse des recrutements sur les nouveaux projets portés par l'UdL.

Rémunérations

RÉPARTITION DES SALAIRES

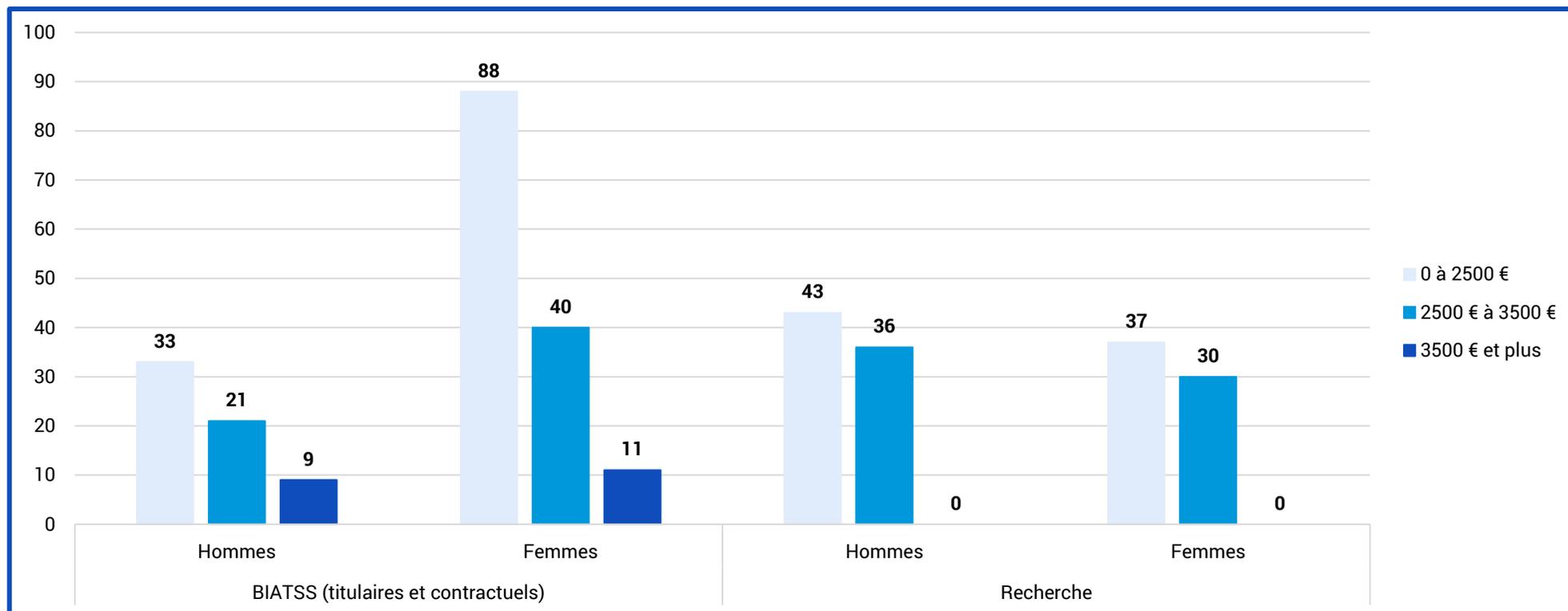
Répartition des salaires mensuels bruts H/F des personnels BIATSS et de recherche

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



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

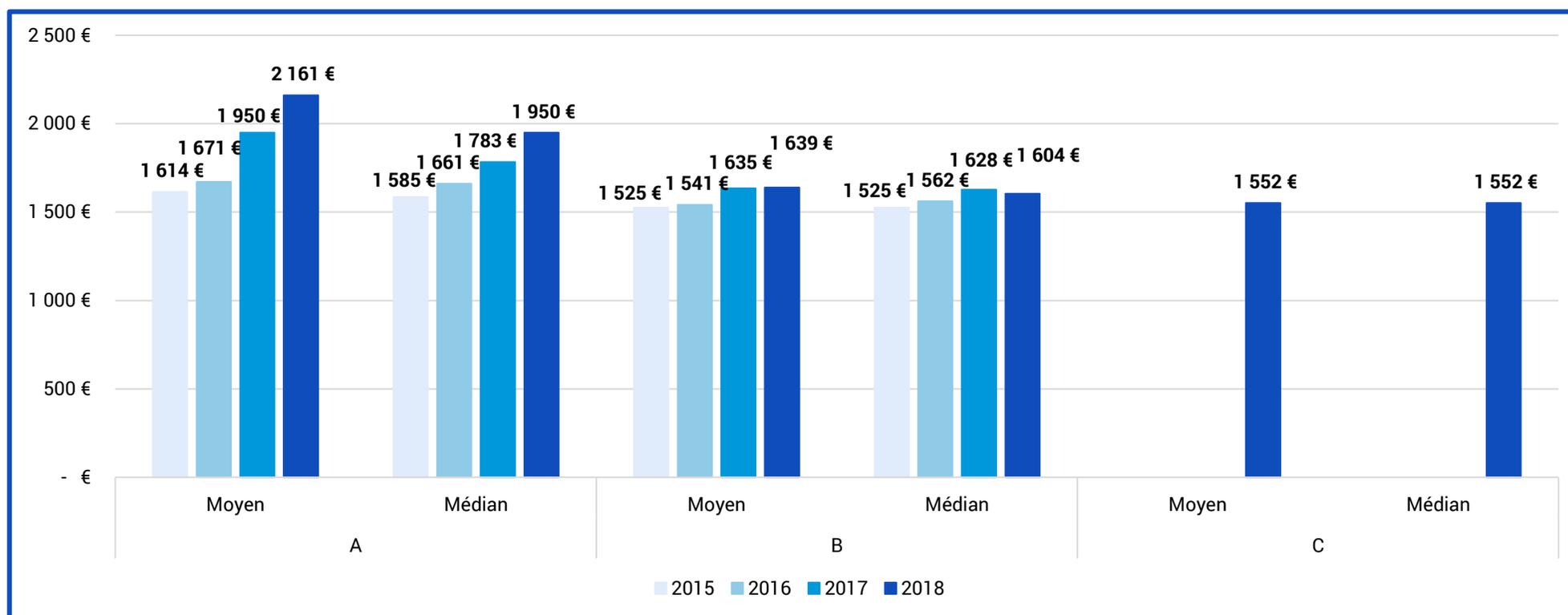
Répartition par catégorie et par classe, compte tenu des temps partiels



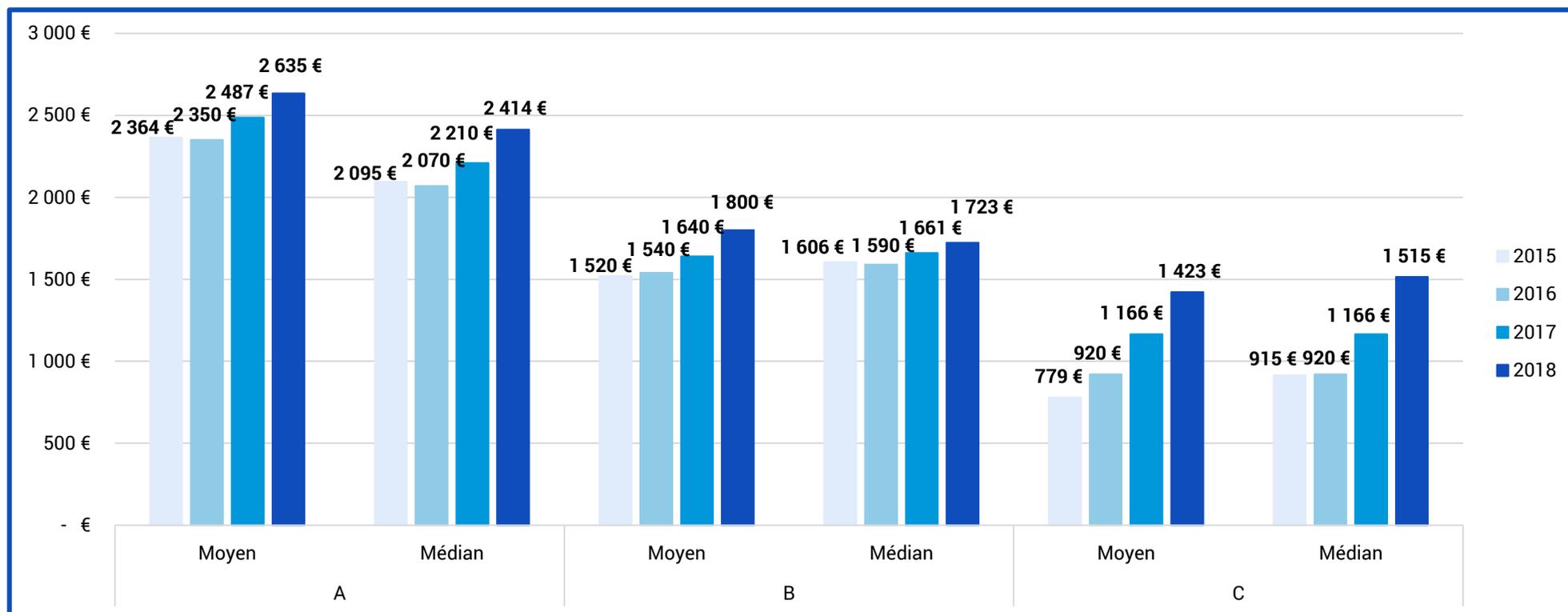
Rémunérations

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



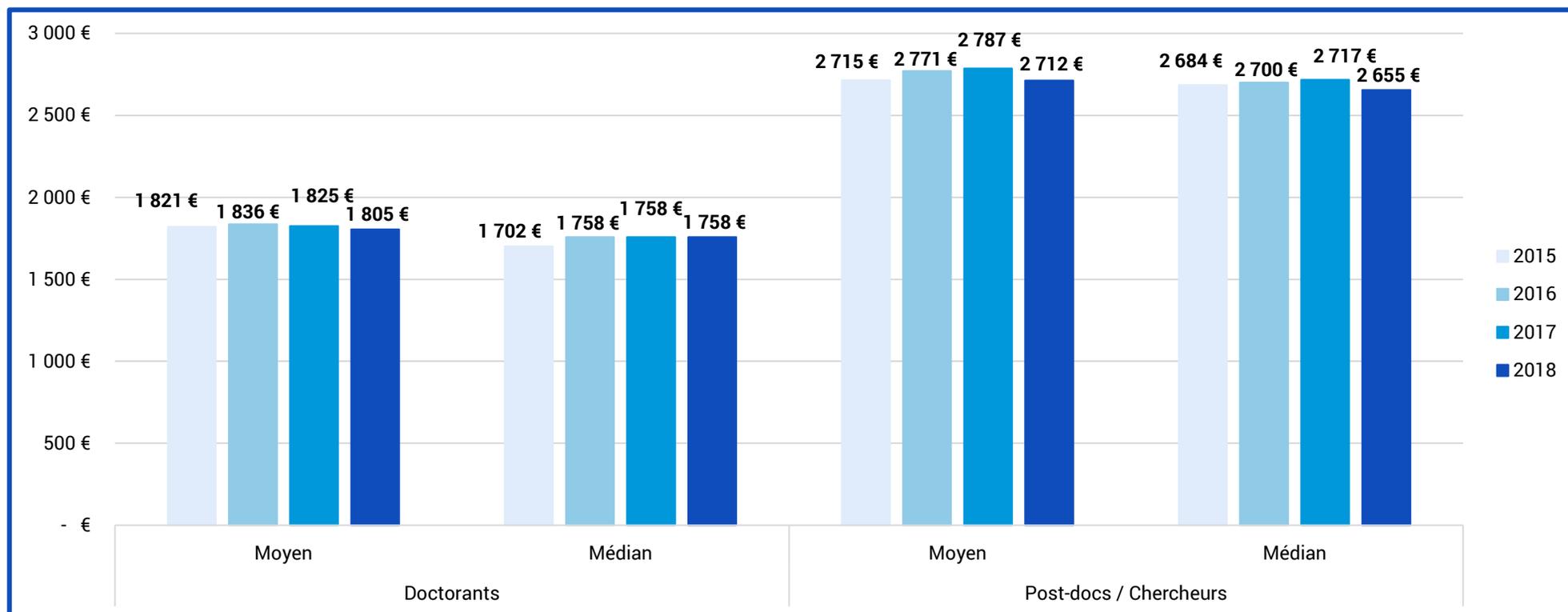
Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels contractuels par catégorie d'agent



L'augmentation des salaires s'explique par :

- La mise en place de la grille salariale des agents contractuels en 2017 ;
- La mise en place d'une prime annuelle d'intéressement des agents contractuels fin 2018.

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	2015	2016	2017	2018
SFT BIATSS contractuels	17 067,13 €	23 265,32 €	20 691,06 €	29 919,69 €	43	51	47	61
SFT BIATSS titulaires	0 €	4 755,85 €	9 011,50 €	13 365,76 €	0	6	10	16

- **SFT** : Supplément familial de traitement.

Régime indemnitaire des BIATSS titulaires

	Montant				Nombre de bénéficiaires			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
PPRS/IFSE	3 893,86 €	38 029,10 €	93 519,90 €	174 227,85 €	7	19	34	34
CIA				13 524,87 €				12
Total	3 893,86 €	38 029,10 €	93 519,90 €	187 752,72 €	7	19	34	34

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

IFSE + CIA = RIFSEEP

En 2018, 34 agents ont bénéficié de la PPRS/IFSE ; parmi ceux-ci, 12 personnes ont également obtenu un CIA.

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.

Le RIFSEEP a été mis en place à l'UdL en 2018 (cf. vote du CA en juillet 2018).

Régime indemnitaire des BIATSS contractuels

Intéressement 2018	
Montant	Nombre de bénéficiaires
39 577,68 €	36

Symétriquement à la mise en place du RIFSEEP, a été institué un régime indemnitaire destiné aux personnels contractuels : l'intéressement versé annuellement.

Le versement du CIA et de l'intéressement n'est pas systématique ; il est lié à l'atteinte des objectifs fixés et à la manière de servir.

Rémunérations

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	La GIPA due en 2018 sera versée en 2019				

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 2018

Formations principales

		2015	2016	2017	2018
Nombre de formations métiers	Nombre de stagiaires	n.c.	121	105	190
	Heures de formation	n.c.	1 442,5 heures	1 209,5 heures	2 041 heures
Formation hygiène, sécurité et santé au travail	Nombre de stagiaires	n.c.	9	32	77
	Heures de formation	n.c.	63 heures	352 heures	228,75 heures
Préparation aux concours	Nombre de stagiaires	n.c.	75	123	57
	Heures de formation	n.c.	486 heures	849 heures	297 heures
Total	Nombre de stagiaires	103	205	260	324
	Heures de formation	1 008 heures	1 991,5 heures	2 410,5 heures	2 566,75 heures

Chaque agent est comptabilisé comme stagiaire autant de fois qu'il a suivi une formation. La hausse tendancielle du nombre d'heures de formation, observée en 2016 et 2017, s'est poursuivie en 2018, notamment du fait de l'augmentation du nombre d'heures de formation sur la préparation aux concours.

Montant des dépenses en formation

	Montant dépensé (frais de mission inclus)	Coût consolidé (tenant compte de l'absence de l'agent à son poste)
2015	36 877 €	51 840 €
2016	36 157,71 €	80 958,28 €
2017	37 162,74 €	84 129,30 €
2018	41 570,65 €	114 591,81 €

Accompagnement professionnel

	Nombre de demandes	Nombre de demandes acceptées	Nombre d'heures	Montant
Validation des acquis d'expérience	2	2	0	0 €
Congé de formation métier	2	2	185	960,00 €
DIF – CPF	0	0	0	0 €
Bilan de compétences	2	1	24	2 450,00 €

Informations complémentaires

	Nombre de personnes	Nombre d'heures	Montant
Formations longues	3	45	6 660,00 €
Préparation aux concours	57	297	n.c.
Formation manager	26	140	5 412,00 €
Formations en anglais hors DIF	1	20	1 440,00 €

Formation par direction et par 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 générale		12	91	1 845,95 €	4 773,88 €
Agence comptable		13	122,75	1 468,44 €	5 417,92 €
Direction Stratégie académique		48	462,25	5 556,43 €	20 429,32 €
Programmes d'Investissements d'Avenir		11	97,25	763,55 €	3 892,57 €
LabEx		14	132,5	2 201,70 €	6 464,89 €
Communication		6	47	2 659,54 €	4 171,77 €
Stratégie immobilière et développement des campus		54	533	7 497,55 €	24 646,83 €
Stratégie immobilière et développement des campus	Vie étudiante et Mission handicap	13	81,25	2 574,95 €	5 189,17 €
Direction Culture, sciences et société		14	126	4 080 €	8 134,05 €
Direction ressources	Finances et budget	25	208,5	5 406,73 €	12 115,22 €
Direction ressources	Affaires juridiques et marchés publics	7	60,75	2 796,21 €	4 750,84 €
Direction ressources	Ressources humaines	30	190,25	4 336,55 €	10 457,84 €
Direction ressources	SI-TICE	18	117	383,05 €	4 147,53 €
Total		265	2 269,50	41 570,65 €	114 591,81 €

ENTRETIENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATSS

Taux de retour suite aux entretiens professionnels 2018

2016	57,8%
2017	69%
2018	85%

L'amélioration significative du taux de retour des entretiens professionnels en 2018 doit être soulignée.

Cette amélioration s'explique par l'utilisation de la fiche d'entretien professionnel pour analyser la situation des agents titulaires et contractuels, s'agissant du CIA et de l'intéressement.

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 2018

	Nombre de jours	Montant de l'indemnité (brut)	Total
A	172	135 €	23 220 €
B	0	90 €	0
C	0	75 €	0
Total	172		23 220 €

Pour rappel, en 2017, 66 jours ont été indemnisés pour un total de 8 250 €.

Montant brut de l'indemnité pour chaque catégorie en 2017 :

- **Catégorie A** : 125 € ;
- **Catégorie B** : 80 € ;
- **Catégorie C** : 65 €.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Absentéisme

Absences pour grève

Nombre de jours retenus pour grève	Nombre d'agents grévistes
7	6

Nombre d'autorisations d'absence accordées

Tous motifs confondus, hors autorisation d'absence pour enfant malade	Enfant malade
77	6

Types de motif d'autorisation d'absence

- Autorisation d'absence à titre syndical ;
- Concours dépendant d'autres ministères ;
- Concours de l'Éducation nationale ou de l'Enseignement supérieur ;
- Décès ou maladie grave ;
- Examens médicaux obligatoires ;
- Fêtes religieuses ;
- Mariage ou PACS ;
- Préparation aux concours ou examens professionnels ;
- Naissance ou adoption ;
- Travaux d'une assemblée publique électorale.

Congés

	Nombre de jours	Nombre d'arrêts
Congé paternité et/ou d'accueil d'un enfant	60	6
Congé maternité	1 150	14
Congé maladie	1 067	63
Total	2 277	83

Un agent peut être concerné par plusieurs arrêts.

Visite médicale

Nombre de visites	Nombre d'agents
75	75

Le 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 compétent.

Création et installation du CHSCT	Arrêté du 27/02/2015
Formation des membres	Juillet – septembre 2015 : 5 jours
Nombre de réunions ordinaires	2
Nombre de réunions extraordinaires	0

Registre de sécurité

Signalement de dangers graves et imminents	0
Accidents du travail	3
Exercice du droit de retrait	0

Accidents de service ou de trajet

Service	Trajet
2	1

Formations en hygiène et sécurité

	Nombre de stagiaires
Habilitation électrique	1
Membres du CHSCT	0
Évacuation des locaux	0
Autres	n.c.

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

DIALOGUE SOCIAL

Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées

CT	CHSCT	CCPAC
13 x 2 heures x 2 = 52 heures	2 x 2 heures x 2 = 8 heures	0

- **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 de la 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 €

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 pour l'achat de places de cinéma et de spectacles. Les enfants des personnels sont également invités à l'arbre de Noël.

Moyens financiers

Montant de la facture CLAP 2018	6 250 €
Subventionnement des repas	3 871 €

- **Arbre de Noël** : participation de 41 personnes ;
- **Achats billetterie** : 139 billets vendus à 23 agents ;
- **Place en crèche** : 1 place attribuée sur 1 dossier présenté ;
- **Assistante sociale** : 4 permanences tenues de septembre à décembre 2018.

Action sociale

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.

Grâce au passage aux Responsabilités et compétences élargies (RCE), l'établissement a pu 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.



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

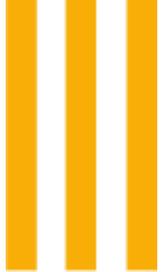


TABLE DES MATIÈRES



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 2018	7
SOMMAIRE	8
EFFECTIFS, DÉMOGRAPHIE, RÉPARTITION HOMMES-FEMMES	9
PLAFOND D'EMPLOIS	10
<i>Plafond d'emplois 2018</i>	10
Plafond d'emplois État.....	10
<i>Entrées et sorties des personnels titulaires</i>	11
Arrivées des personnels titulaires en 2018	11
Départs des personnels titulaires en 2018.....	11
<i>Détail des effectifs par grade</i>	12
<i>Effectifs en ETP des personnels BIATSS (contractuels et titulaires)</i>	13
<i>Ancienneté des contractuels BIATSS au 31/12/2018</i>	13
<i>Mouvements par services – personnels UdL hors LabEx en 2018</i>	14

<i>Mouvements par directions – personnels UdL hors LabEx en 2018</i>	16
<i>Mouvements par LabEx en 2018</i>	17
<i>Part des emplois État dans le recrutement des personnels UdL – supports État</i>	18
Mouvements 2018 dans le budget État.....	18
<i>Personnels contractuels : répartition des types de contrats par catégorie</i>	19
Répartition des types de contrats par catégorie au 31/12/2018	19
Répartition des types de contrats par catégorie au 31/12/2017	20
<i>Personnels en situation de handicap</i>	21
Montants payés au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)	21
DÉMOGRAPHIE	22
<i>Pyramide des âges de l'ensemble des personnels au 31/12/2018 avec distinguo H/F</i>	22
Répartition par classe d'âge des personnels UdL.....	22
<i>Âges moyens et médians des personnels UdL (titulaires, contractuels BIATSS, MàD) avec distinguo H/F</i>	23
Âges moyens et médians des personnels UdL – données 2018	24
Personnels titulaires : âges moyens et médians en 2018.....	24
Personnels contractuels en CDD : âges moyens et médians en 2018.....	25
Personnels contractuels en CDI : âges moyens et médians en 2018.....	25
Personnels de recherche : âges moyens et médians en 2018.....	26
Personnels mis à disposition : âges moyens et médians en 2018	26
<i>Prévisions de départ à la retraite</i>	27
Personnels atteignant l'âge de 62 ans	27
Personnels atteignant l'âge de 65 ans	27
RÉPARTITION HOMMES-FEMMES	28
<i>Répartition globale hommes-femmes en 2018</i>	28
<i>Répartition hommes-femmes par catégorie d'emploi</i>	29

<i>Répartition hommes-femmes par catégorie de contrat</i>	30
<i>Répartition hommes-femmes dans les instances</i>	31
Répartition au 31/12/2018	31
RÉMUNÉRATIONS	32
STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS	33
<i>Structure de la masse salariale et des rémunérations au 31/12/2018</i>	33
À noter	33
RÉPARTITION DES SALAIRES	34
<i>Répartition des salaires mensuels bruts H/F des personnels BIATSS et de recherche</i>	34
<i>Répartition par tranche de salaire des rémunérations brutes H/F des personnels BIATSS et de recherche</i>	35
Répartition par catégorie et par classe, compte tenu des temps partiels	35
SALAIRES MOYENS ET MÉDIANS DES PERSONNELS TITULAIRES (HORS RÉGIME INDEMNITAIRE) ET DES PERSONNELS CONTRACTUELS	36
<i>Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels titulaires hors régime indemnitaire par catégorie d'agent</i>	36
<i>Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels contractuels par catégorie d'agent</i>	37
<i>Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels de recherche</i>	38
<i>Éléments complémentaires de rémunération</i>	39
Montant du SFT versé aux agents BIATSS	39
Régime indemnitaire des BIATSS titulaires	39
<i>Régime indemnitaire des BIATSS contractuels</i>	40
GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)	41
<i>Montant de la GIPA versée</i>	41
À noter	41

FORMATION DES PERSONNELS, CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	42
FORMATION DES PERSONNELS EN 2018	43
<i>Formations principales</i>	43
Montant des dépenses en formation	44
Accompagnement professionnel	44
Informations complémentaires	45
<i>Formation par direction et par service</i>	46
ENTRETIENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATSS	47
<i>Taux de retour suite aux entretiens professionnels 2018</i>	47
CONDITIONS DE TRAVAIL	48
<i>Compte épargne temps</i>	48
Ouverture du CET	48
Indemnisation des jours épargnés en 2018	48
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	49
<i>Absentéisme</i>	49
Absences pour grève	49
Nombre d'autorisations d'absence accordées	49
Types de motif d'autorisation d'absence	49
<i>Congés</i>	50
<i>Visite médicale</i>	50
<i>Le CHSCT</i>	50
Périmètre d'action	50
<i>Registre de sécurité</i>	51
<i>Accidents de service ou de trajet</i>	51

<i>Formations en hygiène et sécurité</i>	51
DIALOGUE SOCIAL	52
<i>Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées</i>	52
<i>Locaux syndicaux</i>	52
PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT	53
<i>Montant des participations aux frais de transport</i>	53
POLITIQUE CULTURELLE ET SPORTIVE, ET ACTION SOCIALE	54
<i>Moyens financiers</i>	54
<i>Action sociale</i>	54
<hr/>	
GLOSSAIRE DE LA PUBLICATION	55
TABLE DES MATIÈRES	58

Mentions légales

Éditeur : Université de Lyon
 92 rue Pasteur, 69007 Lyon, France
 Directeur de la publication : Khaled Bouabdallah

Crédits photographiques

Couverture : Université de Lyon
 P.3 : Nicolas Robin
 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