



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



SOMMAIRE

1. EN SYNTHÈSE

2. FOCUS SUR TROIS ENJEUX ISSUS DES DONNÉES

- L'attractivité et la fidélisation des personnels
- L'évolution des modalités de travail, notamment le télétravail
- Le développement des compétences et de la formation

3. DONNÉES 2025 SYNTHÉTIQUES

4. DONNÉES 2025 CHIFFRES

- Emploi
- Recrutements
- Parcours professionnels
- Formation
- Rémunérations
- Santé et sécurité au travail
- Organisation du travail et temps de travail
- Action sociale et protection sociale
- Dialogue social
- Discipline

5. LEXIQUE

6. TABLE DES MATIÈRES



EN SYNTHÈSE

En synthèse

Plusieurs projets et évènements ont marqué l'activité et la vie sociale de l'établissement au cours de l'année 2025 :

- L'ouverture de deux équipement et service importants : le 102 - centre de santé mentale dédié aux étudiants et la I-Factory
- L'amorçage de la stratégie scientifique de site
- La mise en place de la politique contractuelle
- La définition du cadre pour les primes de fin d'année

Avec 203 agents au 31/12/2025, l'effectif total de l'établissement est en repli par rapport à 2024, de même que l'effectif géré et la quotité totale de temps travaillé. L'affectation entre les différents services évolue, de ce fait, en cohérence avec les activités et les projets déployés.

Le personnel de l'établissement reste jeune et la part des femmes s'accroît, de même que la proportion des cadres A, qui représentent désormais plus de 86 % de l'effectif permanent (hors apprentis, doctorants et contrats étudiants).

L'activité recrutement a été très dynamique cette année, avec 51 postes publiés, et l'attractivité de ces postes est importante (27,7 candidatures reçues en moyenne par publication). Des disparités existent toutefois selon les catégories, les postes de la catégorie B restant plus « pénuriques ». Cette attractivité permet à l'établissement de maîtriser relativement son taux de vacance et de pourvoir de manière satisfaisante les postes qu'il ouvre.

L'effort de formation est également important, avec 132 agents concernés cette année (soit quasiment 3 formations accordées par agent bénéficiaire). La très grande majorité des formations sollicitées et suivies relève de la formation continue.

Le télétravail est désormais bien intégré dans l'organisation du travail, avec un plus d'un agent sur deux qui y recourt. Plus des 2/3 de ces télétravailleurs réguliers le sont sur une quotité hebdomadaire très significative (2 à 3 jours).

L'analyse des données détaillées du RSU 2025 permet d'identifier trois enjeux structurants de notre politique RH, susceptibles d'accompagner les évolutions de l'établissement et d'améliorer les conditions de travail :

- L'attractivité des postes et des métiers, et la fidélisation du personnel,
- L'évolution des modalités concrètes d'organisation du travail,
- Le développement des compétences des agents en cohérence avec le projet de l'établissement.



FOCUS SUR TROIS ENJEUX ISSUS DES DONNÉES

Focus sur trois enjeux issus des données

A compter du présent RSU, il est proposé de retenir, chaque année, quelques thématiques sur lesquelles les données et leur analyse laissent apparaître des enjeux particuliers et des marges de progression pour la politique RH de la ComUE Université de Lyon. Des pistes d'actions seront formulées et les RSU ultérieurs permettront de suivre ces sujets et de rendre compte des actions engagées. L'objectif est ainsi de donner suite au diagnostic du RSU et de nourrir le pilotage de la politique RH sur la durée.

Sur la base des données 2025, les points suivants ont été identifiés :

- l'attractivité et la fidélisation des personnels,
- l'évolution des modalités de travail, notamment le télétravail,
- le développement des compétences et de la formation.

Ces axes constituent des leviers essentiels pour accompagner les évolutions de l'établissement, améliorer les conditions de travail et renforcer durablement son attractivité.

L'ATTRACTIVITE ET LA FIDELISATION DES PERSONNELS

En termes de recrutement, on constate un nombre de poste ouvert relativement conséquent par rapport aux effectifs de la ComUE (51 postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants pour 203 agents représentant 173 ETP – soit plus de 25%).

Le nombre de candidatures important par poste publié permet de pourvoir l'ensemble des postes vacants ou susceptibles d'être vacants (92%).

En termes d'attractivité, on constate, sur l'ensemble des postes publiés, une moyenne de 27,7 candidatures par poste publié. En affinant cet indicateur, le différentiel par catégorie est le suivant :

- Catégorie A : 20,3 candidatures par poste publié
- Catégorie B : 11 candidatures par poste publié

- Catégorie C : 50,3 candidatures par poste publié

On constate des écarts importants entre les différentes catégories en termes de candidatures. En particulier, les postes publiés en « catégorie B » présentent un nombre de candidatures plus faible, relativement aux autres catégories. A contrario, ce nombre est important pour les postes de catégorie C, ce qui nécessiterait une analyse plus poussée.

Afin d'affiner ce critère au regard de l'attractivité des postes et métiers de l'établissement, les éléments suivants pourraient être explorés :

- les différentes typologies de métier présents au sein de la ComUE, et ouverts au recrutement, afin d'identifier les points de tension spécifiques en matière de recrutement,
- Le croisement avec un questionnaire auprès des agents récemment intégrés au sein de la ComUE pourrait également permettre d'identifier les éléments particuliers ayant conduit ces agents à candidater puis à rejoindre la ComUE (conditions de travail, rémunération, intérêt des missions, projet de l'établissement ...).
- Une analyse qualitative des candidatures reçues (correspondance du profil au poste, ...) devrait également permettre une mise en perspective du nombre de candidatures reçues par poste publié.

Proposition d'actions :

- S'assurer d'un modèle uniforme des différentes offres d'emploi publiées, comprenant également les avantages de la ComUE en termes de condition de travail (facteur d'attractivité) et une fourchette explicite en termes de rémunération brute ;
- Identifier les métiers les plus en tension de recrutement, afin d'ajuster les facteurs d'attractivité sur ces postes (rémunération, conditions contractuelles, concours, ...) ;
- Développer la « marque employeur » de la ComUE, notamment la communication par les agents sur les réseaux professionnels.

L'EVOLUTION DES MODALITES DE TRAVAIL, NOTAMMENT LE TELETRAVAIL

Le télétravail est un élément important de l'organisation du travail au sein de la ComUE. Sans compter les agents pouvant bénéficier de télétravail ponctuellement, 56% des agents bénéficient de télétravail « fixe ». Plus de 64% de ces agents bénéficient de télétravail « fixe » entre 2 et 3 jours par semaine, ce qui fait de cette modalité d'organisation du travail un élément désormais structurant des interactions/échanges/collaborations entre agents et services, au sein de l'établissement, et avec les autres parties prenantes.

45 demandes ont été formulées au cours de l'année 2025, aucune n'ayant été refusée, indiquant une pratique ancrée dans le fonctionnement de la ComUE, comme pour les agents formulant les demandes, qui en ont compris les modalités et les possibilités au regard de leurs missions.

Ces éléments pourront être complétés par la mise en place d'un indicateur comptabilisant les agents recourant au télétravail lorsque celui-ci est autorisé de façon exceptionnelle, en cas de canicule ou événement inhabituel, nécessitant des modalités particulières d'organisation du travail.

Un questionnaire « télétravail », dont la première édition a été réalisée en 2025, pourra être réédité en 2026 de manière à inclure des éléments d'analyse dans le rapport social unique de l'année.

Propositions d'actions :

- Systématiser l'évaluation du télétravail au cours de l'entretien professionnel et annualiser la demande de télétravail auprès du responsable hiérarchique ;
- S'assurer de la bonne articulation entre télétravail et présence sur site, notamment pour les réunions de service, et pour éviter une suroccupation des bâtiments sur certains jours de la semaine ;
- Proposer une formation systématique aux nouveaux agents bénéficiant du télétravail pour s'assurer de la bonne prise en main de cette modalité. Une formation complémentaire aux encadrants pourra également être proposée.

LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DE LA FORMATION

En termes de formation, les agents de la ComUE ont sollicité 387 formations au cours de l'année 2025.

Ramenées aux 203 agents présents au 31 décembre 2025, ce sont près de 2 formations par agent en moyenne qui ont été réalisées au cours de l'année. En termes de journées de formation, cela représente en moyenne 2,5 jours de formation par agent.

Enfin, en prenant en compte les 132 agents effectivement formés (stagiaires), cela représente près de 3 formations par agents pour 3,9 jours de formations par agent.

Les formations durent en moyenne 1,3 jours et se font majoritairement via le dispositif de formation continue (93% des formations, 86% des journées de formation).

Ces données pourraient être affinées en croisant notamment :

- Un questionnaire de satisfaction auprès des agents formés, permettant d'avoir un indicateur global de satisfaction et d'adéquation entre le besoin de formation et les acquis à l'issue de la formation ;
- La typologie de formation demandée par les agents (métier, encadrement, ...)

Propositions d'actions :

- Créer un parcours de formation pour les nouveaux arrivants, notamment sur les enjeux de responsabilité sociale et environnementale ;
- S'assurer des suites données aux entretiens de formation des agents afin de les accompagner dans leurs démarches ;
- Identifier et échanger avec les agents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année écoulée pour identifier les éventuels besoins en formation.



DONNEES 2025 **SYNTHETIQUES**

Données 2025 synthétiques

EFFECTIFS DE LA COMUE

Au 31/12/2025, 203 personnes sont agents de la ComUE Université de Lyon (effectifs physiques en fonction dans l'établissement).

Effectif par centre de responsabilité budgétaire (CRB)

CRB	Effectif physique
Centre de santé mentale	10
Excellence scientifique (1)	16
I-Factory	13
Immobilier, Plan campus & PUQ	25
Missions supports (2)	47
Missions transversales (3)	14
Parcours universitaires et compétences (4)	37
Programmes d'investissement d'avenir - PIA (5)	25
Qualité de vie étudiante	9
Rayonnement international (6)	5
Stratégie scientifique de site	2
Total	203

- (1) Excellence scientifique : Comité Ethique et recherche / Culture, Sciences et société / Documentation / Etudes Doctorales
- (2) Missions Supports : Ressources Humaines / Budget / Juridique / Finances et comptabilité / Informatique
- (3) Missions transversales : Présidence / Gouvernance / Communication / Appui transversal
- (4) Parcours universitaires et compétences : Entrepreneuriat / Fabrique de l'innovation / INDULO / Innovation pédagogique
- (5) PIA : Labex ASLAN / Labex CELYA / labex IMU / Labex IMUST / labex MANUTECH / Labex COMOD / Labex PRIMES / CURSUS +
- (5) Rayonnement international : Attractivité et promotion internationale / Collégium

Répartition homme-femme

	Effectif physique
Femme	129
Homme	74
Total général	203

Effectif par catégorie et statut

	A	B	C	Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent	Total général
Titulaire	22	4	4	0	30
Mise à disposition	6	0	0	0	6
Contractuel permanent	118	19	3	0	140
Contractuel temporaire	7	0	1	19	27
Total général	153	23	8	19	203

Par âge, sexe et catégorie

	Femme	Homme	Total général
A	100	53	153
29 ans et moins	21	11	32
De 30 à 39 ans	36	25	61
De 40 à 49 ans	21	9	29
50 ans et plus	22	8	30
B	15	8	23
29 ans et moins	3	1	4
De 30 à 39 ans	5	1	6
De 40 à 49 ans	3	2	5
50 ans et plus	4	4	8
C	5	3	8
29 ans et moins	1	1	2
De 30 à 39 ans	2	0	2
De 40 à 49 ans	2	0	2
50 ans et plus	2	2	4

(Suite du tableau à la page suivante)

Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent	9	10	19
29 ans et moins	8	9	17
De 30 à 39 ans	1	0	1
De 40 à 49 ans	0	0	0
50 ans et plus	0	1	1
Total général	129	74	203

Télétravail

	Effectif global	Effectif télétravailleur *	% de l'effectif global
Femme	129	78	61 %
Homme	74	29	39 %
Total général	203	107	53 %

* Personnes présentes au 31/12/2025

Positions et situations des agents (affectations, détachements, mises à disposition, dispositions)

	Effectif
Affectation normale	190
Mise à disposition entrante	6
Détachement entrant (dont détachement sur emploi ou sur contrat)	7
Total général	203



DONNEES 2025

CHIFFREES ¹

¹ NB : la partie chiffrée du Rapport social unique (RSU) se rapproche des dispositions de l'arrêté du 7 mai 2021, fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la future base de données sociales (BDS). Celle-ci permettra aux membres des CSAE d'exploiter les données RH ayant permis la constitution des indicateurs du RSU.

Données 2025 chiffrées

EMPLOI

Plafond d'emplois autorisés en ETPT 2025

(Indicateur BDS FPE 001)

ETPT annuel voté au dernier budget rectificatif *	183
---	-----

* L'ETPT – Équivalent en temps plein travaillé – mesure la quotité d'emploi travaillé sur une période. / dernier budget rectificatif voté au CA de décembre 2025

Effectifs gérés, en personnes physiques et en ETP au 31/12/2025

(Indicateur BDS FPE 002 & 002 bis)

Effectifs physiques gérés	Équivalent en ETP au 31/12/2025 **	Les effectifs gérés correspondent aux seuls agents dont la gestion statutaire (ou le contrat) relève de l'UdL. Il ne prend pas en compte les agents mis à disposition.
197	168.4	

** L'ETP – Équivalent en temps plein – mesure la quotité d'emploi travaillé sur une date fixe

Par statut d'emploi et sexe

Statut d'emploi	F	H	Total	En ETP
Titulaire	21	9	30	28.3
Contractuel permanent	92	48	140	131.6
Contractuel non permanent	13	14	27	8.5
Total	126	71	197	168.4

Par catégorie et sexe

Catégorie	F	H	Total	En ETP
A	97	50	147	138.2
B	15	8	23	21.7
C	5	3	8	7.5
Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent	9	10	19	6
Total	126	71	197	191.47

Effectifs physiques payés depuis 2020

2020	2021	2022	2023	2024	2025
362	281	268	271	201	197

Répartition par principaux corps et sexe

(Pour les agents titulaires)

	F	H	Total	Total en ETP au 31/12/2025
Catégorie A				
DGS	1	0	1	1
AENSR	1	0	1	1
AGCPT	1	0	1	1
IGE	4	6	10	10
ASI	8	0	8	6.3
AAE	0	1	1	1
Catégorie B				
Technicien RF	3	1	4	4
Catégorie C				
Adjoint technique de recherche et de formation	3	1	4	4
Total général	21	9	30	28.3

Répartition par statuts et tranches d'âge des agents

	A		B		C		Apprenti / Contrat étudiant / non permanent		Total	Total en ETP au 31/12/2025
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Titulaire	15	7	3	1	3	1	0	0	30	28.3
29 ans et moins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De 30 à 39 ans	2	2	2	0	0	0	0	0	6	4.8
De 40 à 49 ans	4	2	0	1	1	0	0	0	8	7.7
50 ans et plus	9	3	1	0	2	1	0	0	16	15.8
Contractuel permanent	79	39	12	7	1	2	0	0	140	131.6
29 ans et moins	20	10	3	1	1	1	0	0	36	35
De 30 à 39 ans	32	21	3	1	0	0	0	0	57	53.4
De 40 à 49 ans	16	5	3	1	0	0	0	0	25	22.8
50 ans et plus	11	3	3	4	0	1	0	0	22	20.4
Non-permanent	3	4	0	0	1	0	0	0	27	8.5
29 ans et moins	1	1	0	0	0	0	8	9	19	3
De 30 à 39 ans	2	2	0	0	0	0	1	0	5	4
De 40 à 49 ans	0	1	0	0	1	0	0	0	2	1.5
50 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Total	97	50	15	8	5	3	9	10	197	168.4

Effectifs en fonction, en personnes physiques et en ETP au 31/12/2025

(Indicateur BDS FPE 004 & 004 bis)

Effectifs physiques en fonction	Équivalent en ETP au 31/12/2025	Les effectifs en fonction veulent caractériser les personnels travaillant au 31/12/2025 au sein de l'UdL sans considération de son origine (interne ou externe) ou de la structure le rémunérant- inclus donc les MÀD entrantes notamment.
203	172.85	

Répartition par catégorie et sexe

Catégorie	F	H	Total	En ETP
A	100	53	153	142.65
B	15	8	23	21.7
C	5	3	8	7.5
Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent	9	10	19	1
Total	129	74	203	172.85

Répartition par position et situation

	A		B		C		Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent		Total	En ETP au 31/12/2025
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Affectation normale	92	49	15	8	5	2	9	10	190	161.4
Mise à disposition entrante	3	3	0	0	0	0	0	0	6	4.45
Détachement entrant (dont détachement sur emploi ou sur contrat)	5	1	0	0	0	1	0	0	7	7
Total général	100	53	15	8	0	0	0	0	203	172.85

Répartition par statut et fondements juridiques de recrutement

	A		B		C		Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaire	15	7	3	1	3	1	0	0	30
Mise à disposition entrante	3	3	0	0	0	0	0	0	19
Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent	0	0	0	0	0	0	9	10	0
CDD	52	30	10	6	1	2	0	0	101
Article L332-2-1 Absence de corps	52	30	10	6	1	2	0	0	2
Article L332-22 - Accroissement temporaire d'activité	1	0	0	0	1	0	0	0	2
Article L332-24 – Contrat de projet	3	5	0	0	0	0	0	0	8
CDI	26	8	2	1	0	0	0	0	37
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	26	8	2	1	0	0	0	0	37
Total	100	53	15	8	5	3	9	10	203

Durées moyennes des contrats en vigueur au 31/12/2025

(En années, pour les seuls non-titulaires)

	A		B		C		Moyennes
	F	H	F	H	F	H	
CDD	1.43	1.48	1.14	1.66	0.4	1.62	1.41
CDI	9.87	8.46	7.67	7.67	0	0	9.38
Moyennes	4.1	2.72	2.23	2.86	0.4	1.62	3.40

Effectifs physiques en fonction Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (B.O.E.T.H.)

Agents BOETH	Taux d'emploi des agents BOETH
8	4.06 %

Répartition par catégorie de handicap

	A		B		C		Non-titulaires		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents reclassés ou assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents reconnus comme travailleurs handicapés par la CDAPH, mais non recrutés en tant que tels	1	0	1	0	1	1	2	2	8
Agents titulaires d'une AAH	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents titulaires d'une carte d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Allocation ou rente d'invalidité sapeurs-pompiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total F/H	1	0	1	0	1	1	2	2	8
Total	1		1		2		4		

Évolution des effectifs d'agents en situation de handicap depuis 2020

2020	2021	2022	2023	2024	2025
11	14	16	12	11	8

Nombre de contrats à durée déterminée suivis d'un contrat à durée indéterminée, notamment en application de l'article L332-4 du Code général de la fonction publique

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
0 à 5 mois	0	0	0	0	0	0	0
6 à 12 mois	0	0	0	0	0	0	0
1 et 3 ans	1	0	0	0	0	0	1
4 et 5 ans	0	0	0	0	0	0	0
5 et 10 ans	1	0	0	0	0	0	1
>10 ans	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	0	0	0	0	0	2

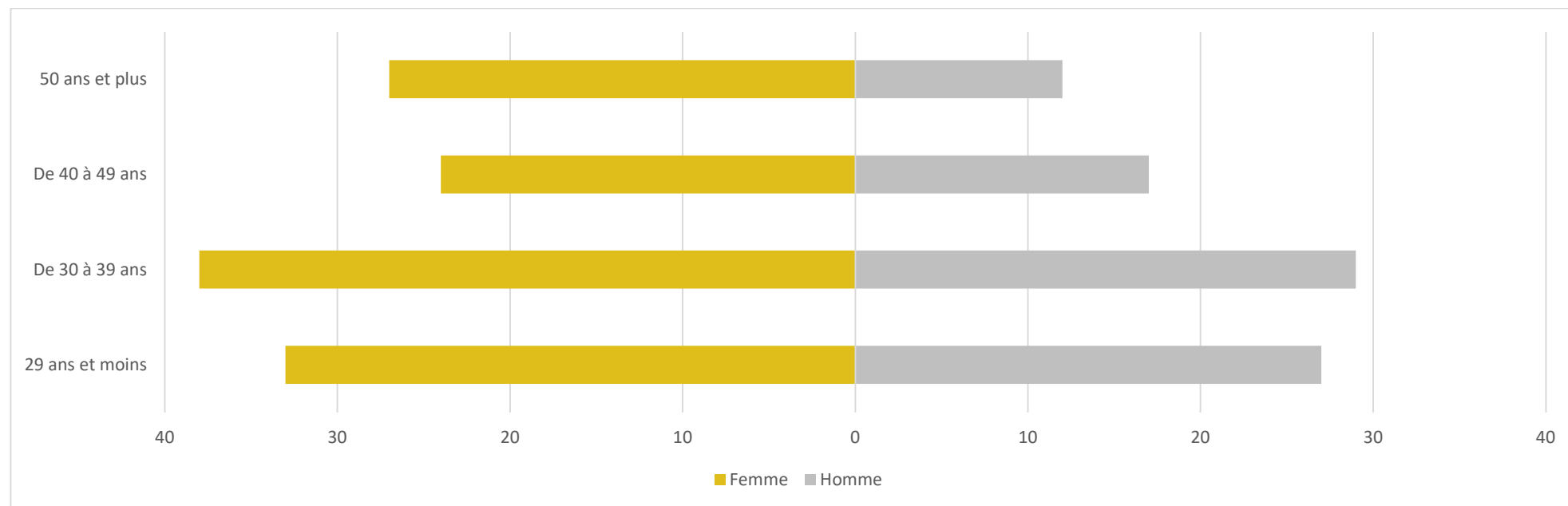
(Nombre de CDD suivis d'un (ou transformés en) CDI durant l'année 2025, par ancienneté à l'Udl dans le(s) CDD(s) ayant précédé la transformation, par catégorie et par sexe)

Âge moyen des effectifs en fonction sur emploi permanent au 31 décembre

	A		B		C	
	F	H	F	H	F	H
2022	35	31	39	41	37	36
2023	36	32	40	42	37	40
2024	35	33	40	41	37	41
2025	35	32	40	42	38	41
Variation sur 4 ans	+0	+1	+1	+1	+1	+5

Pyramide des âges des agents UdL

	F	H
29 ans et moins	33	22
De 30 à 39 ans	42	26
De 40 à 49 ans	26	11
50 ans et plus	28	15
Total	129	74



Âge moyen des agents en fonction

	A		B		C		Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent		Moyenne
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaire & MàD	49	44	44	41	49	59	-	-	47
Contractuel (CDD & CDI)	37	36	40	44	35	38	-	-	37
Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent	-	-	-	-	-	-	18	22	20
Moyenne	39	37	41	44	43	45	18	22	37

Données 2025 chiffrées

RECRUTEMENTS

- Nombre d’agents fonctionnaires recrutés au cours de l’année : 4

Voie d’accès	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Concours	0	0	0	0	0	0	0
Recrutement direct (sans concours)	0	0	0	0	0	0	0
Détachement entrant (dont détachement sur emploi ou sur contrat)	2	1	0	0	0	0	3
Mutation	0	0	0	0	1	0	1

Nombre d’agents nommés au cours de l’année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant

(Indicateur BDS FPE 010)

	Effectifs des emplois au 31/12/2025			Variations en 2025			Dont primo-nominations en 2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
DGS	1	0	0	1	0	0	0	0	0
AENSR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGCPT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	0	1	0	0	1	0	0

Nombre de membres des jurys des concours et examens

(Indicateur BDS FPE 011)

Position dans le jury	Femme	Homme
Président	0	1
Membre	2	4

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent

- Nombre de contractuels sur emploi permanent recrutés hors PACTE et contractuels en situation de handicapés : 40

Type de contrat	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
CDD	0	0	0	0	0	0	0
Article L326 - PACTE (ex 22b)	0	0	0	0	0	0	0
Article L332-2-1&2 - Absence de corps & nature des fonctions ou des besoins le justifiant	19	12	8	0	1	0	40
Article L332-3 - Besoin permanent temps incomplet	0	0	0	0	0	0	0
Article L352-4 - Contractuel en situation de handicap (ex 27)	0	0	0	0	0	0	0
CDI	0	0	0	0	0	0	0

Nombre d'agent contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent

(Indicateur BDS FPE 014)

- Nombre de contractuels et autres personnels recrutés sur emploi non permanent : 6

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Article L332-22 & 6 & 7 & 24 - Accroissement temporaire d'activité / Besoins temporaires et remplacements / Contrats de projet	1	4	0	0	1	0	6

Recrutement d'apprentis, dont en situation de handicap

Nombre d'apprentis recrutés en 2025 (contrats de droit privé)	1	Dont en situation de handicap	0
--	---	-------------------------------	---

Recrutement de stagiaires, dont en situation de handicap

Nombre de stagiaires recrutés en 2025	39	Dont en situation de handicap	0
---------------------------------------	----	-------------------------------	---

Suivi de la procédure de recrutements de contractuels

(Sur les contrats d'une durée supérieure ou égale à 12 mois)

	A				B				C			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre de candidats auxquels un contrat a été proposé	13	5	-	-	5	2	-	-	1	0	-	-
Nombre de retraits de candidatures par le candidat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Montant de la proposition financière	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Longueur du processus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autre offre plus avantageuse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Désaccord (missions, organisation du travail...)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autre motif	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

PARCOURS PROFESSIONNELS

Mobilité

Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d’être vacants au cours de l’année & nombre de candidatures reçues au cours de l’année

Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d’être vacants au cours de l’année					Nombre de candidatures reçues au cours de l’année			
Catégorie	A	B	C	Total	A	B	C	Total
UdL	31	11	9	51	630	330	453	1413

Nombre de postes pourvus au cours de l’année suite à la publication comme postes vacants ou susceptibles d’être vacants

(Indicateur BDS FPE 017)

Catégorie	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
UdL	21	11	6	1	1	7	47

Nombre de postes n’ayant fait l’objet d’aucune candidature

(Indicateur BDS FPE 018)

Catégorie	A	B	C	Total
UdL	0	0	0	0

Nombre de postes ouverts à la mobilité

Type de postes	A	B	C	Total
Nombre de postes publiés « au fil de l'eau »	2	0	1	3

Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière (en ETP)

(Indicateur BDS FPE 019)

Tranche d'âge	A		B		Total
	F	H	F	H	
29 ans et moins	0	0	0	0	0
30 à 39 ans	0	0	0	0	0
40 à 49 ans	0	0	0	0	0
50 ans et plus	0,2	0	0	0	0.2
Total	0.2	0	0	0	0.2

Nombre d'agents accompagnés

(Indicateur BDS FPE 020)

Contexte	Métier	Tranche d'âge	A		B		C		Apprenti		Total
			F	H	F	H	F	H	F	H	
À la demande de l'agent	Management	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	1	1	0	0	0	0	0	0	2
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Aide au pilotage	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	2	0	0
		30 à 39 ans	2	0	0	0	0	0	0	0	2
		40 à 49 ans	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Finance Budget	< 30 ans	0	0	0	0	0	1	0	0	1
		30 à 39 ans	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		40 à 49 ans	0	1	1	0	0	0	0	0	2
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(Suite du tableau à la page suivante)

	Réglementation et affaires juridiques	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ressources humaines	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Systèmes d'information	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Communication	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(Suite du tableau à la page suivante)

	Administration générale	< 30 ans	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		30 à 39 ans	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		40 à 49 ans	0	0	0	0	1	0	0	0	1
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Logistique	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sur proposition de l'administration	Management	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Aide au pilotage	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Finance Budget	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(Suite du tableau à la page suivante)

	Réglementation et affaires juridiques	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ressources humaines	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Systèmes d'information	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Communication	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Administration générale	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(Suite du tableau à la page suivante)

	Logistique	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nombre d'agents ayant eu un entretien de carrière au cours de l'année

Catégorie	Sexe	Nombre	Total
Catégorie A	F	0	0
	H	0	
Catégorie B	F	0	0
	H	0	
Catégorie C	F	0	0
	H	0	
Total	F	0	0
	H	0	

Avancement de grade et promotion interne

La promotion de grade : nombre de promouvables

(Indicateur BDS FPE 021)

	Grade	F	H	Total
UdL	IGR HC	0	0	0
	IGE HC	1	1	2
	TECH RF CEX	0	0	0
	TECH RF CS	0	0	0
	Adjoint technique RF de 1 ^{ère} classe	2	0	2
	Adjoint technique RF de 2 ^e classe	0	0	0
	Attaché hors classe	0	1	1
Total		3	2	5

La promotion de grade : nombre de promus pour chaque grade

(Indicateur BDS FPE 021bis)

	Grade	F	H	Total
UdL	IGR HC	0	0	0
	IGE HC	0	0	0
	TECH RF CEX	0	0	0
	TECH RF CS	0	0	0
	Adjoint technique RF de 1 ^{ère} classe	0	0	0
	Adjoint technique RF de 2 ^e classe	0	0	0
	Attaché hors classe	0	0	0
Total		0	0	0

La promotion de grade : durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année

(Indicateur BDS FPE 022)

Direction	Grade inférieur dans lequel l'agent séjournait avant d'être promu	Durée moyenne en mois dans le grade (Femmes)	Durée moyenne en mois dans le grade (Hommes)	Durée moyenne en mois dans le grade
UdL	IGR	0	0	0
	IGE CN	0	0	0
	TECH RF CN	0	0	0
	TECH RF CS	0	0	0
	Adjoint technique RF de 2 ^{ème} classe	0	0	0
	Adjoint technique RF	0	0	0
	Attaché hors classe	0	0	0
Total		0	0	0

La promotion de corps : nombre de promouvables

(Indicateur BDS FPE 023)

Direction	Corps	F	H	Total
UdL	IGR	3	5	8
	IGE	8	0	8
	ASI	4	0	4
	TECH	2	0	2
Total		17	5	22

Nombre de promus pour chaque corps

(Indicateur BDS FPE 023bis)

Direction	Corps	F	H	Total
UdL	IGR	0	0	0
	IGE	0	0	0
	ASI	0	0	0
	TECH	0	0	0
Total		0	0	0

Recours administratifs consécutifs à une non-promotion

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	
Année 2025	F	H	F	H	F	H	F	H
Recours administratifs consécutifs à une non-promotion	0	0	0	0	0	0	0	0
Dont recours gracieux	0	0	0	0	0	0	0	0
Dont recours hiérarchique	0	0	0	0	0	0	0	0

Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année

(Indicateur BDS FPE 024)

Direction	Corps inférieur dans lequel l'agent séjournait avant d'être promu	Durée moyenne en mois dans le corps (Femmes)	Durée moyenne en mois dans le corps (Hommes)	Durée moyenne en mois dans le corps
UdL	IGE	0	0	0
	ASI	0	0	0
	TECH	0	0	0
	ATRF	0	0	0
	Total	0	0	0

Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel

(Indicateur BDS FPE 025)

Type d'épreuve	Âge	F	H	Total
Concours interne	< 30 ans	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	
	> 50 ans	0	0	
Examens ou sélections professionnels pour changement de grade	< 30 ans	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	
	> 50 ans	0	0	

(Suite du tableau à la page suivante)

Examens ou sélections professionnels pour changement de corps	< 30 ans	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	
	> 50 ans	0	0	
Promotion par inscription sur liste d'aptitude	< 30 ans	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	
	> 50 ans	0	0	

Les départs

Nombre d'agents partis en retraite en 2025

Direction	Catégorie	F	H	TOTAL
UdL	IGR	0	0	0
	IGE	0	0	0
	ASI	0	0	0
	TECH	0	0	0
	ATRF	0	0	0
	Contractuel	0	0	0
	Total	0	0	0

Projection des départs en retraite à venir

2027	2
------	---

Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

Direction	Catégorie	F	H	TOTAL
UdL	IGR	0	0	0
	IGE	0	0	0
	ASI	0	0	0
	TECH	0	0	0
	ATRF	0	0	0
	Contractuel	0	1	1
	Total	0	1	1

(Indicateur BDS FPE 027bis).

FORMATION

Nombre d’agents formés

(Indicateur BDS FPE 028)

Nombre d’agents	A		B		C		Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	52	222	18	38	18	11	2	2	359
Dont via une formation à distance	8	18	0	0	0	0	0	0	26
Ayant suivi au moins une formation statutaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayant suivi au moins une formation professionnelle via l'utilisation du CPF	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Total	60	242	18	38	18	11	0	0	387

Les données prennent en compte les agents bénéficiaires d’une formation. Un agent bénéficiant de plusieurs formations sera comptabilisé plusieurs fois.

Nombre de stagiaires

	A		B		C		Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Formation statutaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours et examens prof.	1	10	0	0	0	1	0	0	1	11	12
Formation continue	24	60	6	14	6	5	2	2	36	81	117
Congés de formation	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
VAE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	26	71	6	14	6	5	2	2	39	92	132
Dont RSE	3	43	3	4	1	0	0	0	0	0	0

Nombre de journées de formation

	A		B		C		Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Formation statutaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours et examens prof.	0	11	0	0	0	0	0	0	0	11	11
Formation continue	73.2	241.8	27.7	55.3	26	9.9	26	9.9	129.9	309.5	439.40
Congés de formation	0	58.5	0	0	0	0	0	0	0	58.5	58.5
VAE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	2.5	77.2	311.3	27.7	55.3	26	9.9	133.9	379	512.9

Données 2025 chiffrées

REMUNERATIONS

Masse salariale en euros

(Indicateur BDS FPE 032)

Ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales
Crédits exécutés (CP)
10 199 928 €

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées

(Indicateur BDS FPE 033)

	Somme des 10 plus hautes rémunérations (brutes)	Femmes	Hommes
2025	786 071 €	6	4
2024	762 382 €	5	5
2023	785 385 €	5	5
2022	716 025 €	4	6

Nombre d'agents bénéficiant de la Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

(Indicateur BDS FPE 034)

	2021	2022	2023	2024	2025
Femmes					
Catégorie A	9	17	0	0	0
Catégorie B	0	0	2	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0
Hommes					
Catégorie A	0	0	2	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0

Total des rémunérations annuelles brutes versées (dont heures supplémentaires)

(Indicateur BDS FPE 036 & 040)

	Montant
Total des rémunérations annuelles brutes versées	7 170 665 €

Répartition des rémunérations annuelles brutes versées, par catégorie, tranche d'âge et sexe

Cat.	Sexe	39 ans et moins	De 40 à 49 ans	50 ans et plus	Total
A	F	1 960 818	793 010	1 055 218	3 809 046
	H	1 421 971	552 819	312 109	2 286 900
B	F	221 509	48 422	135 577	405 508
	H	50 542	75 268	93 526	219 337
C	F	33 920	41 252	38 785	113 958
	H	44 823	0	57 661	102 484
Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent	F	129 037	0	5 908	134 944
	H	74 826	0	23 664	98 490
Total		3 937 445	1 510 772	1 722 448	7 170 665

Rémunération annuelle brute totale par statut, catégorie et sexe

Catégorie	Sexe	Titulaires	Contractuels	Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent	Total
Catégorie A	F	775 113	3 039 841	0	3 809 046
	H	334 878	1 958 022	0	2 292 900
Catégorie B	F	94 182	311 326	0	405 508
	H	34 021	185 316	0	219 337
Catégorie C	F	74 673	39 285	0	113 958
	H	33 315	69 168	0	102 484
Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent	F	0	0	134 944	134 944
	H	0	0	92 490	92 490
Total		1 346 181	5 597 050	227 434	7 170 665

Répartition du Supplément familial de traitement

Catégorie	Sexe	Moins de 39 ans	De 40 à 49 ans	Plus de 50 ans	Total
Catégorie A	F	10 700	13 388	3 681	27 769
	H	783	5 941	1 992	8 716
Catégorie B	F	969	25	55	1 049
	H	350	933	27	1 310
Catégorie C	F	0	0	0	0
	H	0	0	0	0
Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent	F	0	0	0	0
	H	0	0	0	0
Total		12 802	20 287	5 755	38 844

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Nombre d'accidents de service, de travail, accidents de trajet, maladies professionnelles, maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputables au service

(Indicateur BDS FPE 043)

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service	0	0	0
Nombre de décès imputables au service	0	0	0
Nombre d'accidents de travail/service/trajet	1	1	2

Nombre d'accidents au travail, dont mortels, reconnus imputables au service

(Indicateur BDS FPE 044)

Nature de l'accident	Nombre d'accidents sans arrêt	Nombre d'accidents avec arrêt	Nombre d'accidents mortels	Nombre d'accidentés (1+2+3)	Moyenne de journées d'arrêt
	(1)	(2)	(3)		
Chute de personne	0	0	0	0	0
Accident de la route	0	1	0	1	NA
Manutention	0	0	0	0	0
Heurt	1	0	0	1	NA
Agression	0	0	0	0	0

(Suite du tableau à la page suivante)

Explosion - contact - exposition - projection	0	0	0	0	0
Chute d'objet	0	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0

Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité, en distinguant temporaire ou permanente, au cours de l'année

(Indicateur BDS FPE 045)

	Femmes	Hommes	Total
Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente ou temporaire	0	0	0

Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, mise en œuvre d'autre part

(Indicateur BDS FPE 053)

Motif de la protection fonctionnelle	Demandées		Total	Mises en œuvre		Total
	F	H		F	H	
Mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	0	0	0	0	0	0
Poursuite d'agents pour faute de service	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Organisation et cycles de travail

(Indicateur BDS FPE 147)

- Nombre d’agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail : 107 agents

	Tranche d'âge	A+		A		B		C		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	
	UdL									
Inférieur à 1 jour	< 30 ans	0	0	0	1	0	1	0	0	12
	30 à 39 ans	0	0	0	1	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 50 ans	0	0	5	0	1	0	0	0	
Entre 1 jour et moins de 2 jours	< 30 ans	0	0	4	0	1	1	0	1	21
	30 à 39 ans	1	0	4	1	0	1	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	2	1	0	1	0	0	
	> 50 ans	1	0	6	0	1	2	1	0	

(Suite du tableau à la page suivante)

Entre 2 jours et 3 jours compris	< 30 ans	0	0	7	2	1	0	0	0	72
	30 à 39 ans	2	3	11	3	4	0	0	1	
	40 à 49 ans	1	1	12	6	1	0	0	0	
	> 50 ans	0	0	8	4	2	0	1	0	
Supérieur à 3 jours	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	30 à 39 ans	0	0	2	0	1	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	1	0	0	0	0	0	
	> 50 ans	0	0	2	0	0	0	0	0	
Toutes durées confondues	< 30 ans	0	0	11	3	2	2	0	1	107
	30 à 39 ans	0	0	20	8	5	1	0	1	
	40 à 49 ans	0	0	16	8	1	1	0	0	
	> 50 ans	0	0	22	4	4	2	2	0	
Total		5	4	64	19	12	6	2	2	107

Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année selon que la demande est exprimée « au fil de l'eau » ou dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes

	Demande exprimée « au fil de l'eau »	Demande exprimée dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes	Total
Nombre de demandes de télétravail exprimées au cours de l'année	45	0	45
Nombre de refus prononcés au cours de l'année suite à des demandes de télétravail	0	0	0

Temps complet/incomplet ou non complet - temps plein et temps partiel

Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre sur emploi à temps complet et par temps partiel

(Indicateur BDS FPE 153a)

- Nombre d'agents à temps partiel (sur emploi à temps complet) : 15

Pour les agents à temps complet	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
29 ans et moins	21	11	3	0	1	1	37
Temps plein	21	11	3	0	1	1	37
Temps partiel de droit (50)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit (60)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit (70)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit (80)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation (50)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation (60)	0	0	0	0	0	0	0

(Suite du tableau à la page suivante)

Temps partiel sur autorisation (70)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation (80)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation (90)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique (50)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique (60)	0	0	0	0	0	0	0

Temps partiel thérapeutique (70)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique (80)	0	0	0	0	0	0	0
de 30 à 39 ans	35	25	4	0	0	0	64
Temps plein	30	24	2	0	0	0	57
Temps partiel de droit (50)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit (60)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit (70)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit (80)	1	0	0	0	0	0	1
Temps partiel sur autorisation (50)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation (60)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation (70)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation (80)	3	0	0	0	0	0	3
Temps partiel sur autorisation (90)	1	1	1	0	0	0	3

(Suite du tableau à la page suivante)

Temps partiel thérapeutique (50)	0	0	1	0	0	0	1
Temps partiel thérapeutique (60)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique (70)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique (80)	0	0	0	0	0	0	0
de 40 à 49 ans	19	8	3	2	2	0	34
Temps plein	16	7	3	2	1	0	29
Temps partiel de droit (50)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit (60)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit (70)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit (80)	1	0	0	0	0	0	1
Temps partiel sur autorisation (50)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation (60)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation (70)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation (80)	2	1	0	0	0	0	3
Temps partiel sur autorisation (90)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique (50)	0	0	0	0	1	0	1
Temps partiel thérapeutique (60)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique (70)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique (80)	0	0	0	0	0	0	0

(Suite du tableau à la page suivante)

50 ans et plus	19	7	4	2	2	2	35
Temps plein	18	7	3	2	2	2	34
Temps partiel de droit (50)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit (60)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit (70)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit (80)	0	0	1	0	0	0	1
Temps partiel sur autorisation (50)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation (60)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation (70)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation (80)	1	0	0	0	0	0	1
Temps partiel sur autorisation (90)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique (50)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique (60)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique (70)	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique (80)	0	0	0	0	0	0	0
Total	94	51	14	4	5	3	171

Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre sur emploi à temps incomplet

(Indicateur BDS FPE 153b)

Pour les agents à temps incomplet	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
29 ans et moins	0	1	0	0	0	0	1
de 17h30 à moins de 28h	0	1	0	0	0	0	1
de 30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0
moins de 17h30	0	0	0	0	0	0	0
de 17h30 à moins de 28h	0	0	0	0	0	0	0
de 28h ou plus	0	0	0	0	0	0	0
de 40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0
moins de 17h30	0	0	0	0	0	0	0
de 17h30 à moins de 28h	0	0	0	0	0	0	0
de 28h ou plus	0	0	0	0	0	0	0
50 ans et plus	1	0	0	0	0	0	1
moins de 17h30	0	0	0	0	0	0	0
de 17h30 à moins de 28h	1	0	0	0	0	0	1
de 28h ou plus	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	1	0	0	0	0	2

Congés (annuel, RTT...)

Nombre de jours de congés accordés et pris au cours de l'année 2025

(Indicateur BDS FPE 155 et 156)

	Accordés		Consommés		Non pris et non versés au CET	
Type de congés	F	H	F	H	F	H
Congés annuels	4501	2788	3643	1919	183	212

Comptes épargne-temps

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps au cours de l'année

(Indicateur BDS FPE 160)

Données CET	Âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
		F	H	F	H	F	H	
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année (flux)	< 30 ans	6	3	0	0	0	0	41
	30 à 39 ans	7	6	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	7	0	0	1	0	0	
	> 49 ans	7	2	1	0	0	1	

Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours de l'année par type de consommation

(Indicateur BDS FPE 162)

Données CET	Âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
		F	H	F	H	F	H	
Consommation CET - rachat	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	230
	30 à 39 ans	1	59	24	0	0	0	
	40 à 49 ans	51	3	0	20	0	0	
	> 49 ans	23	21	28	0	0	0	
Consommation CET - congés	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	
Consommation CET - versement au RAFP	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	

Absences au travail hors raisons de santé

Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

(Indicateur BDS FPE 163)

Type de congés	Tranche d'âge	A		B		C		Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Congé de maternité	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	4
	30 à 39 ans	2	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	2	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
Congé d'adoption	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	30 à 39 ans	0	1	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	

(Suite du tableau à la page suivante)

ASA, AA accordées pour événements familiaux, concours et examens	< 30 ans	5	0	0	0	0	0	0	0	52
	30 à 39 ans	12	3	1	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
Autres	< 30 ans	2	0	1	0	0	0	0	0	22
	30 à 39 ans	4	5	0	1	0	1	0	0	
	40 à 49 ans	2	1	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	4	1	3	2	1	0	0	0	

Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

(Indicateur BDS FPE 164)

Type de congés	Tranche d'âge	A		B		C		Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Congé de maternité	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	668
	30 à 39 ans	231	0	128	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	309	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	

(Suite du tableau à la page suivante)

Congé d'adoption	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	29
	30 à 39 ans	0	29	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
ASA, AA accordées pour événements familiaux, concours et examens	< 30 ans	28.5	0	0	0	0	23	0	0	172.5
	30 à 39 ans	48	11	7	0	6.5	0	0	0	
	40 à 49 ans	14.5	6	5	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	6	6.5	9	0	0	1.5	0	0	
Autres	< 30 ans	4	0	2.5	0	0	0	0	0	155.5
	30 à 39 ans	29.5	18.5	0	7.5	0	1.5	0	0	
	40 à 49 ans	59.5	1.5	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	12.5	1.5	11	4.5	1.5	0	0	0	

Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année par motif

(Indicateur BDS FPE 165)

Action de l'administration	Sexe	Disponibilité pour accompagnement des personnes en fin de vie	Disponibilité pour accompagner des personnes en situation de dépendance	Total
Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année, ayant donné lieu à un entretien réalisé avant le départ en congé	Femme	0	0	0
	Homme	0	0	

Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois terminés au cours de l'année par motif

(Indicateur BDS FPE 166)

Action de l'administration	Sexe	Disponibilité pour accompagnement des personnes en fin de vie	Disponibilité pour accompagner des personnes en situation de dépendance	Total
Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois terminés au cours de l'année ayant donné lieu à un entretien réalisé au retour du congé.	Femme	0	0	0
	Homme	0	0	

Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

(Indicateur BDS FPE 168)

Type de congés	Tranche d'âge	A		B		C		Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Congé ordinaire de maladie	< 30 ans	4	0	1	0	0	1	0	0	36
	30 à 39 ans	10	1	1	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	3	2	0	0	1	0	0	0	
	> 49 ans	7	1	2	1	0	1	0	0	

Congé de longue maladie	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
Congé pour grave maladie (non titulaire)	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	

Congé de longue durée (CLD)	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
Accidents du travail imputables au service	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	1	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
Accidents de travail pour raison de trajet	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	1	0	0	0	0	0	0	
Maladie professionnelle	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	

Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif

(Indicateur BDS FPE 169)

Type de congés	Tranche d'âge	A		B		C		Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Congé ordinaire de maladie	< 30 ans	21	0	0	5	0	62	0	0	1 109
	30 à 39 ans	350	2	250	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	148	176	0	0	95	0	0	0	
	> 49 ans	230	4	44	15	0	12	0	0	
Congé de longue maladie	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
Congé pour grave maladie (non titulaire)	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	273
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	273	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	

(Suite du tableau à la page suivante)

Congé de longue durée (CLD)	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
Accidents du travail imputables au service	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	365
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	365	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
Accidents de travail pour raison de trajet	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	2	0	0	0	0	0	0	
Maladie professionnelles	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
	> 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	

Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année

(Indicateur BDS FPE 170)

Tranche d'âge	A		B		C		Apprenti / Contrat étudiant / Non permanent		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	3	0	1	0	1	1	0	0	6
30 à 39 ans	6	2	1	0	0	0	0	0	9
40 à 49 ans	3	3	1	1	1	0	0	0	9
> 49 ans	5	1	3	0	0	1	0	0	10
Total	17	6	6	1	2	2	0	0	34

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales

(Indicateur BDS FPE 173)

Prestations sociales

Prestations	Nombre d'agent	Montant
Prise en charge abonnement sportive ou culturel	5	250 €
En colonies de vacances	0	0 €
Études supérieures (étudiant de -26 ans)	1	600 €
En centres de loisirs sans hébergement	4	396.6 €
Prêt social	0	0
Aide de secours	0	0

Prestations de loisirs

La ComUE Université de Lyon a signé une convention avec l'Université Claude Bernard Lyon 1, qui permet aux personnels de la ComUE de bénéficier d'une offre de loisir et sportive.

	SGAS								Lyon 2
	Arbre de Noël		Billetterie Ponctuel (Walibi, Asterix, Ifly, etc.)		Billetterie permanente		Ateliers sportifs	Ateliers culturels	Ateliers sportifs
	Agents UdL	Total billets	Agents UdL	Total billets	Agents Udl	Total billets	Agents UdL	Agents UdL	Agents UdL
2025	15	50	19	28	19	153	15	2	19
2024	14	47	8	20	24	208	9	0	7
2023	21	68	16	30	26	188	11	2	9
2022	21	70	12	26	19	125	15	3	-

Service social

La ComUE Université de Lyon a mis en place une convention de prestation avec Actis, qui met à disposition une assistante sociale tous les 4^e jeudis de chaque mois.

- 10 agents suivis

DIALOGUE SOCIAL

Organismes consultatifs

Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau

(Indicateur BDS FPE 176)

	Répartition par genre des représentants du personnel			
Titulaires / suppléants	Genre	CSAE	CCPAC	Formation spécialisée
Titulaires	Homme	2	0	2
	Femme	4	3	4
Suppléants	Homme	2	3	2
	Femme	3	0	3

Nombre de réunions des instances au cours de l'année, ventilé par type d'instance

(Indicateur BDS FPE 177)

Instances représentatives du personnel	Nombre de réunions
CSAE	7
CCPAC	3
Formation spécialisée	3

Précisions

Nombre de re-convocations du CSAE	
Défaut de quorum	Vote défavorable unanime des représentants du personnel
0	1

Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation au cours de l'année visée au [I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982](#)

(Indicateur BDS FPE 178)

Journées d'autorisation d'absence au titre du CSAE	
Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.	1

Congés et organismes directeurs des syndicats

Nombre de jours d'autorisations d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat au cours de l'année en application de l'[article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982](#)

(Indicateur BDS FPE 180)

Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence	
Accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur (ASA 13-1°)	0
Accordés pour participer au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982 (ASA 13-2°)	0

Moyens humains accordés aux syndicats pour les besoins de l'activité syndicale (article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982)

Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982

(Indicateur BDS FPE 181)

	Total
Crédit de temps syndical notifié (en heures)	0

Autres moyens accordés aux organisations syndicales

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année)

(Indicateur BDS FPE 183)

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales	
Surface (m²)	Valeur locative
25.86 m²	N/A

Grève

Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondants à un mot d'ordre local

(Indicateur BDS FPE 188)

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève		
Mot d'ordre national	Mot d'ordre local	Total
6	0	6

Données 2025 chiffrées

DISCIPLINE

Nombre de sanctions prononcées

(Indicateur BDS FPE 189)

Nombre de sanctions prononcées	1
--------------------------------	---



LEXIQUE

Lexique

ACCIDENT DE SERVICE

Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés, suivis le cas échéant d'une période de mi-temps thérapeutique qui est une modalité de service, ainsi qu'à une allocation d'invalidité (Allocation Temporaire Invalidité) et/ou une incapacité temporaire d'invalidité.

ACCIDENT DE TRAVAIL

Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés

AVANCEMENT

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels Administratifs Techniques et Bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

BIATSS

Ensemble des personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé.

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

CONCOURS

Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

CONGÉ DE GRAVE MALADIE

L'agent non titulaire a droit à un congé de grave maladie (CGM) quand il se trouve dans la situation suivante : il est constaté que sa maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, elle nécessite un traitement et des soins prolongés et elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Pour obtenir un congé de grave maladie, l'agent non titulaire doit justifier d'au moins 3 ans de services publics continus. La durée totale du congé de grave maladie est fixée à 3 ans maximum. Il est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois.

CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être placé en Congé de Longue Durée (CLD), après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

Le bénéfice du CLD est ouvert à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie (CLM) : cette période (d'un an) est alors considérée comme une période de CLD et s'impute sur la durée de ce congé.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être placé en Congé de Longue Maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Une liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au CLM est fixée par arrêté ministériel. Toutefois, cette liste n'est pas limitative et un CLM peut être accordé pour d'autres affections après avis du comité médical. Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée sur proposition du comité médical.

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (FONCTIONNAIRE)

En cas de maladie attestée par un certificat médical, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits Congés de Maladie Ordinaire (CMO), que la maladie soit d'origine professionnelle ou non professionnelle. La durée maximale des congés de maladie ordinaire est fixée à 1 an, pendant une période de 12 mois consécutive. Un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme doit être transmis dans les 48 heures.

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CONTRACTUEL)

En cas de maladie attestée par un arrêt de travail établi par un médecin, l'agent non titulaire a droit à des congés de maladie que la maladie soit d'origine professionnelle ou non professionnelle. Pour obtenir un congé de maladie ou son renouvellement, l'agent doit adresser dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail les volets n° 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), le volet n° 3 à son administration.

L'agent non titulaire dépend du régime général de la Sécurité sociale et perçoit à ce titre, en cas d'arrêt de travail, des indemnités journalières (IJ) de l'assurance maladie.

CONGÉ PARENTAL

Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximums : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

CORPS

Les fonctionnaires appartiennent à des corps dans la fonction publique d'État (FPE)). Ils sont classés en catégorie A, B ou C. Ces corps comportent généralement plusieurs grades et chaque grade comporte plusieurs échelons.

DÉTACHEMENT

Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

DISPONIBILITÉ

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

DOCTORANT CONTRACTUEL

Les doctorants contractuels sont des agents non titulaires de droit public. Ils sont recrutés pour une durée de 3 ans par les établissements publics en vue de la préparation d'un doctorat par un contrat dénommé « contrat doctoral ».

EMPLOI PERMANENT

Les emplois permanents sont ceux qui correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration.

EMPLOI NON PERMANENT

Les emplois non permanents sont ceux qui ne correspondent pas à l'activité normale et habituelle de l'administration. Il s'agit des emplois qui permettant de faire face à un besoin occasionnel (activité ponctuelle, surcroît momentané d'activité, ...).

GIPA (Garantie individuelle du pouvoir d'achat est une prime individuelle).

La Gipa était accordée aux agents publics dont l'évolution du traitement brut indiciaire était inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

GRADE

Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

INSTANCE

Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

LISTE D'APTITUDE

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

MASSE SALARIALE

La masse salariale est le volume de crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle comprend les rémunérations, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

MUTATION/MOBILITÉ

Changement d'établissement d'affectation.

POSITION

Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

PROMOTION

Progression dans la carrière du fonctionnaire, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade (avancement au choix, tableau d'avancement) et de promotion d'échelon (choix, grand choix, reclassement).

QUOTITÉ D'AFFECTATION

Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

TABLEAU D'AVANCEMENT

Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

TEMPS COMPLET

Un emploi à temps complet (100%) est un emploi sur lequel la durée de travail correspond à la durée légale de travail (c'est-à-dire 35 heures par semaine ou 1 607 heures par an).

TEMPS INCOMPLET

Un emploi à temps non complet (ou incomplet) est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale ou réglementaire de travail pour une durée maximale de 70 % d'un service à temps complet. Il peut-être en CDD ou en CDI.

TEMPS PARTIEL

Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an. Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. En revanche, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

TITULAIRE

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours (externe et/ou interne).

VACATAIRE

Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives



TABLE DES MATIERES

Table des matières

SOMMAIRE	1
EN SYNTHÈSE	2
FOCUS SUR TROIS ENJEUX ISSUS DES DONNÉES	4
L'ATTRACTIVITÉ ET LA FIDÉLISATION DES PERSONNELS	5
L'ÉVOLUTION DES MODALITÉS DE TRAVAIL, NOTAMMENT LE TÉLÉTRAVAIL	7
LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE LA FORMATION	8
DONNÉES 2025 SYNTHÉTIQUES.....	9
EFFECTIFS DE LA COMUE	10
Effectif par centre de responsabilité budgétaire (CRB).....	10
Répartition homme-femme	11
Effectif par catégorie et statut	11
Par âge, sexe et catégorie.....	12
Télétravail.....	13
Positions et situations des agents (affectations, détachements, mises à disposition, dispositions).....	14
DONNÉES 2025 CHIFFRÉES	15
EMPLOI	16
Plafond d'emplois autorisés en ETPT 2025	16
Effectifs gérés, en personnes physiques et en ETP au 31/12/2025	16
Par statut d'emploi et sexe	16
Par catégorie et sexe	17

Effectifs physiques payés depuis 2020.....	17
Répartition par principaux corps et sexe	18
Répartition par statuts et tranches d'âge des agents.....	19
Effectifs en fonction, en personnes physiques et en ETP au 31/12/2025	20
Répartition par catégorie et sexe.....	20
Répartition par position et situation.....	20
Répartition par statut et fondements juridiques de recrutement.....	21
Durées moyennes des contrats en vigueur au 31/12/2025.....	22
Effectifs physiques en fonction Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (B.O.E.T.H.).....	22
Répartition par catégorie de handicap	22
Évolution des effectifs d'agents en situation de handicap depuis 2020.....	23
Nombre de contrats à durée déterminée suivis d'un contrat à durée indéterminée, notamment en application de l'article L332-4 du Code général de la fonction publique.....	23
Âge moyen des effectifs en fonction sur emploi permanent au 31 décembre	24
Pyramide des âges des agents UdL.....	24
Âge moyen des agents en fonction	26

RECRUTEMENTS 27

Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant.....	27
Nombre de membres des jurys des concours et examens	28
Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent.....	28
Nombre d'agent contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent.....	29
Recrutement d'apprentis, dont en situation de handicap	29
Recrutement de stagiaires, dont en situation de handicap	29
Suivi de la procédure de recrutements de contractuels.....	30

PARCOURS PROFESSIONNELS 31

Mobilité 31

Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année & nombre de candidatures reçues au cours de l'année.....	31
Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à la publication comme postes vacants ou susceptibles d'être vacants.....	31
Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature	31

Nombre de postes ouverts à la mobilité	32
Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière (en ETP)	32
Nombre d'agents accompagnés	33
Nombre d'agents ayant eu un entretien de carrière au cours de l'année.....	37
Avancement de grade et promotion interne	38
La promotion de grade : nombre de promouvables.....	38
La promotion de grade : nombre de promus pour chaque grade	39
La promotion de grade : durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année.....	40
La promotion de corps : nombre de promouvables.....	40
Nombre de promus pour chaque corps	41
Recours administratifs consécutifs à une non-promotion.....	41
Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année.....	42
Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel.....	42
Les départs.....	43
Nombre d'agents partis en retraite en 2025.....	43
Projection des départs en retraite à venir	43
Nombre de demandes de ruptures conventionnelles	44
FORMATION	45
Nombre d'agents formés	45
Nombre de stagiaires	46
Nombre de journées de formation.....	47
REMUNERATIONS	48
Masse salariale en euros	48
Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées.....	48
Nombre d'agents bénéficiant de la Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)	49
Total des rémunérations annuelles brutes versées (dont heures supplémentaires).....	49
Répartition des rémunérations annuelles brutes versées, par catégorie, tranche d'âge et sexe	50
Rémunération annuelle brute totale par statut, catégorie et sexe	51

Répartition du Supplément familial de traitement	52
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	53
Nombre d'accidents de service, de travail, accidents de trajet, maladies professionnelles, maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputables au service.....	53
Nombre d'accidents au travail, dont mortels, reconnus imputables au service.....	53
Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité, en distinguant temporaire ou permanente, au cours de l'année	54
Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, mise en œuvre d'autre part	54
ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	55
Organisation et cycles de travail	55
Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année selon que la demande est exprimée « au fil de l'eau » ou dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes.....	57
Temps complet/incomplet ou non complet - temps plein et temps partiel.....	58
Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre sur emploi à temps complet et par temps partiel.....	58
Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre sur emploi à temps incomplet.....	62
Congés (annuel, RTT...)	63
Nombre de jours de congés accordés et pris au cours de l'année 2025.....	63
Comptes épargne-temps.....	63
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps au cours de l'année.....	63
Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours de l'année par type de consommation.....	64
Absences au travail hors raisons de santé.....	65
Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif.....	65
Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif	66
Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année par motif	68
Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois terminés au cours de l'année par motif.....	68
Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année	73
ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	74
Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales.....	74
Prestations sociales.....	74

Prestations de loisirs	75
Service social.....	75
DIALOGUE SOCIAL	76
Organismes consultatifs	76
Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau.....	76
Nombre de réunions des instances au cours de l'année, ventilé par type d'instance	76
Précisions.....	77
Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation au cours de l'année visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982	77
Congés et organismes directeurs des syndicats.....	77
Nombre de jours d'autorisations d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat au cours de l'année en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.....	77
Moyens humains accordés aux syndicats pour les besoins de l'activité syndicale (article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982).....	78
Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982	78
Autres moyens accordés aux organisations syndicales.....	78
Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année)	78
Grève.....	78
Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondants à un mot d'ordre local.....	78
DISCIPLINE	79
Nombre de sanctions prononcées.....	79
LEXIQUE.....	80
TABLE DES MATIERES	88