

BILAN SOCIAL 2016

UNIVERSITÉ DE LYON



UNIVERSITÉ
DE LYON



AVANT-PROPOS DU PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ DE LYON

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

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

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

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

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

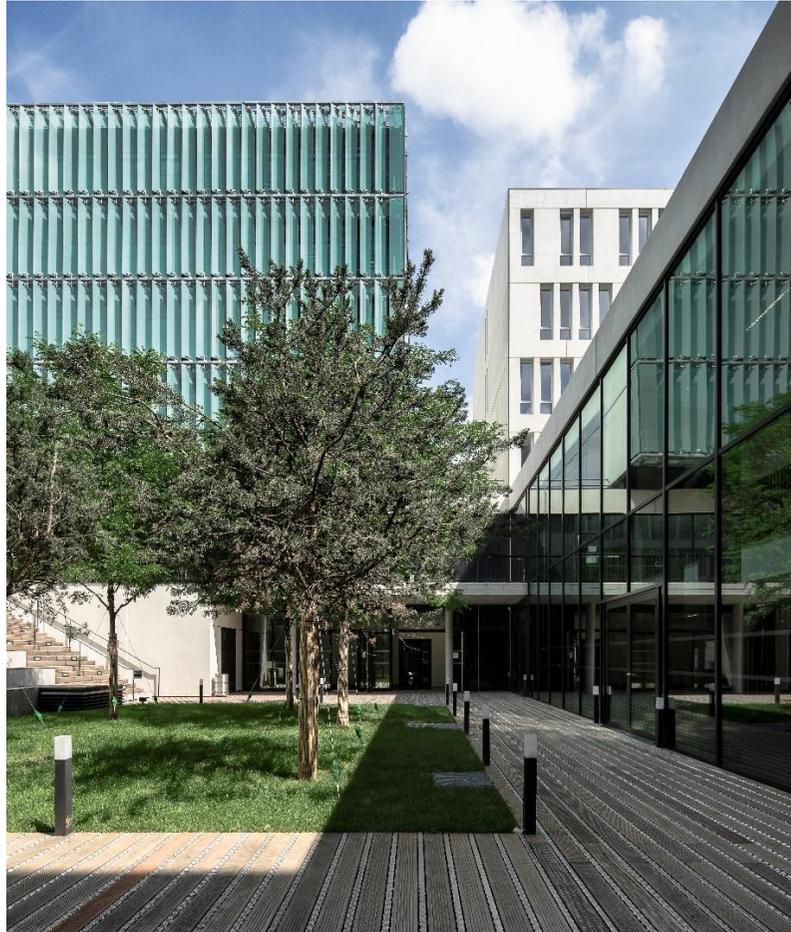
Cette édition 2016, réalisée par la Direction de la communication de l'UdL, enrichie grâce aux préconisations des élus du Comité technique, est le fruit de l'investissement de toute l'équipe du service des Ressources humaines et de la cellule d'aide au pilotage de la masse salariale. Je tenais à les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

Khaled BOUABDALLAH,
Président de l'Université de Lyon

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Présentation générale

FÉDÉRER ET DÉVELOPPER LE SECOND PÔLE SCIENTIFIQUE FRANÇAIS



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

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

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

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

L'UNIVERSITÉ DE LYON EN CHIFFRES

MONTANT DES DÉPENSES
BUDGÉTAIRES 2016

35 695 936 €

DONT MASSE SALARIALE

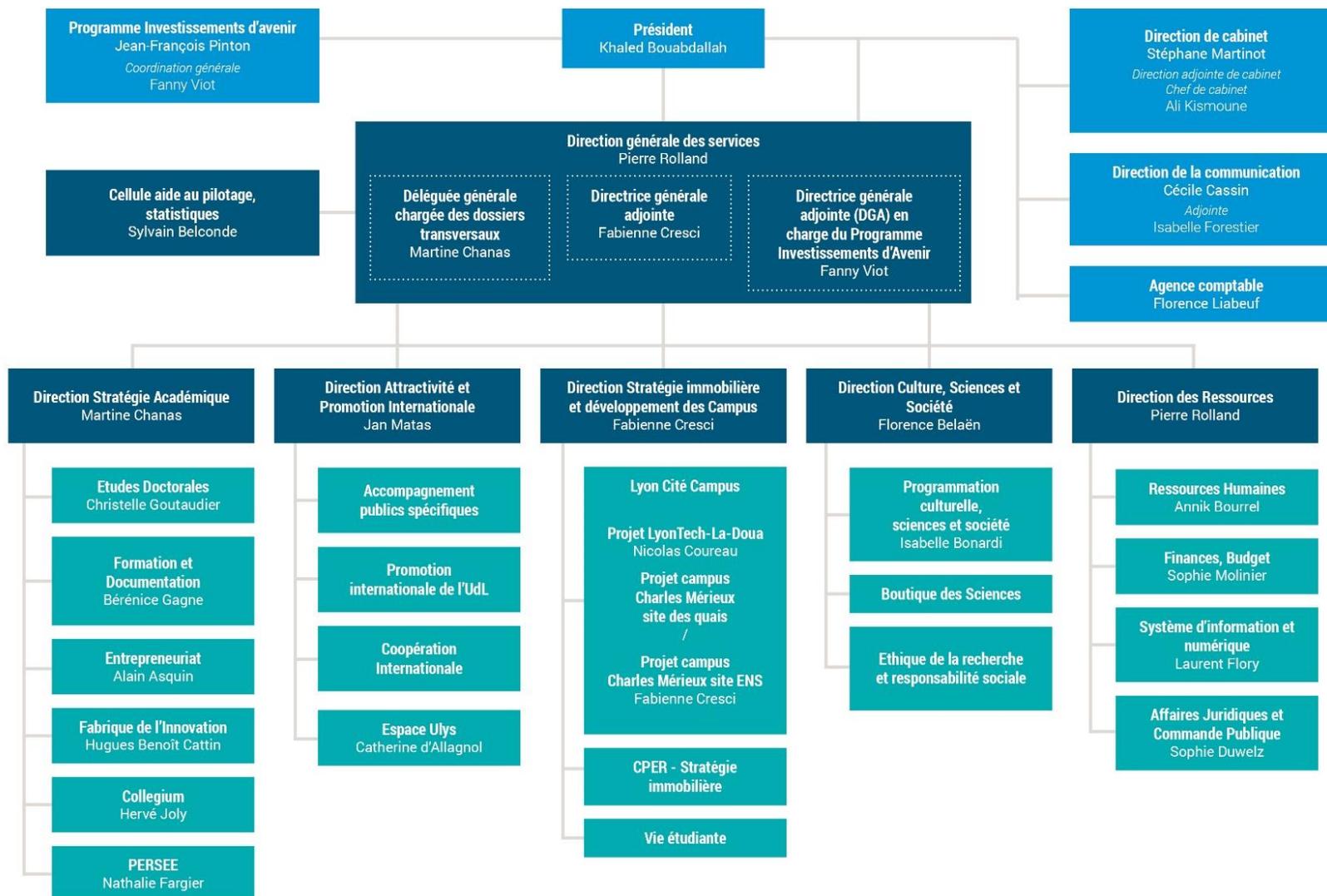
10 257 542 €

DONT INVESTISSEMENT

20 648 971 €

Présentation générale

ORGANIGRAMME AU 31 OCTOBRE 2017



SOMMAIRE

1. EFFECTIFS, DÉMOGRAPHIE, RÉPARTITION HOMMES-FEMMES

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

2. RÉMUNÉRATIONS

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

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

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

4. GLOSSAIRE

5. TABLE DES MATIÈRES

EFFECTIFS, DÉMOGRAPHIE, RÉPARTITION HOMMES- FEMMES

Effectifs, démographie, répartition hommes-femmes

PLAFOND D'EMPLOIS

Plafond d'emplois 2016

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

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

Sur ces 56 postes, il y a eu :

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

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

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

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

Arrivées et départs des personnels titulaires en 2016

Arrivées

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

Détail des effectifs par grade

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

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

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

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

L'offre est ensuite publiée et diffusée.

Effectifs en ETP des personnels BIATSS en 2016

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

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

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

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

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

Recrutements par LabEx en 2016

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

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

Part des emplois État dans le recrutement des personnels UdL

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

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

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

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

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

Personnels contractuels : répartition des types de contrats par catégorie

Répartition au 31/12/2016

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

Répartition au 31/12/2015

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

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

Personnels en situation de handicap

2016 = 2

Rappel des obligations légales

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

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

Rappel des montants FIPHFP

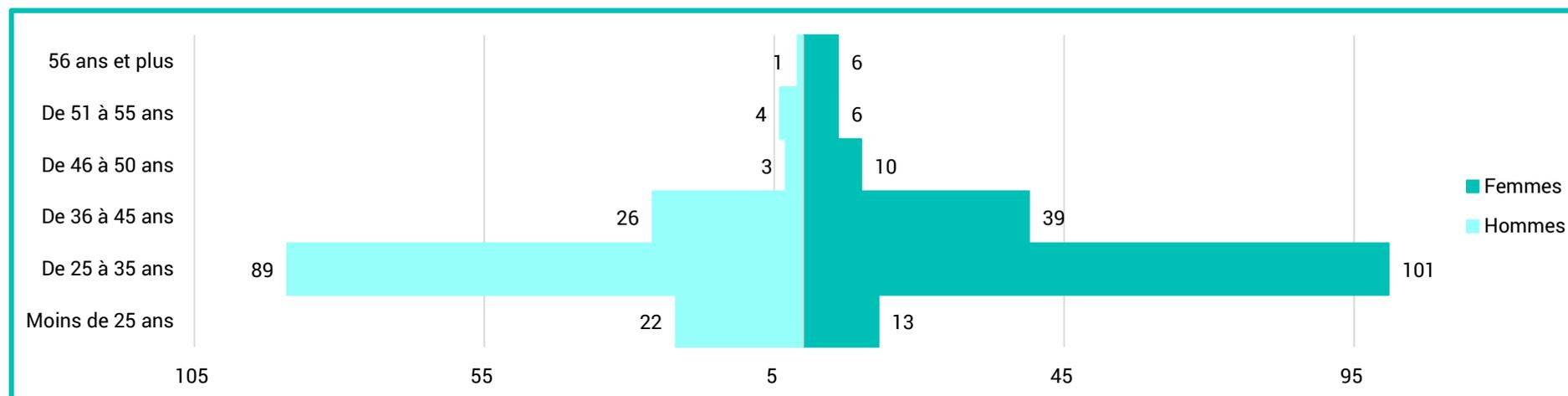
- 2014 : 18 730,49 €
- 2015 : 4 938,13 €
- 2016 : 10 596,02 €

Effectifs, démographie, répartition hommes-femmes

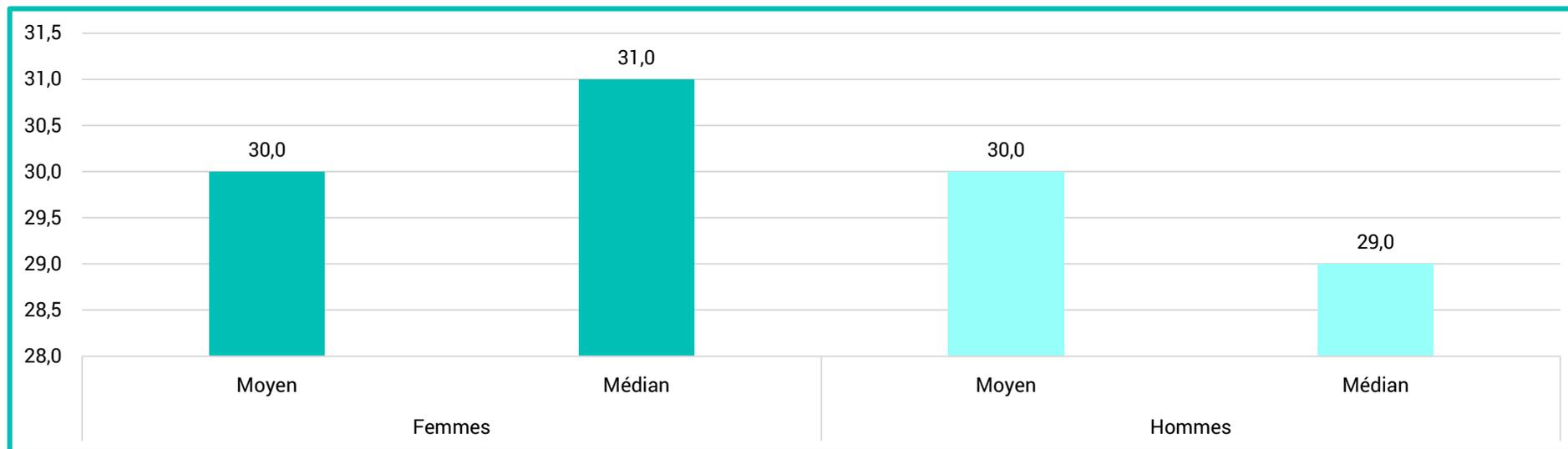
DÉMOGRAPHIE

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

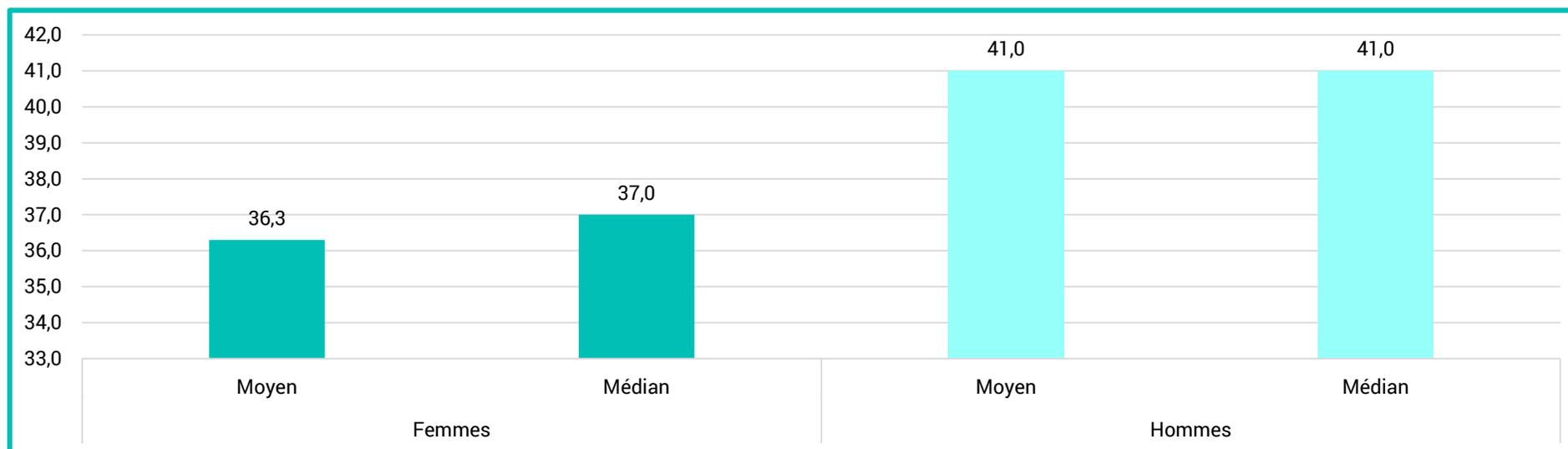
	2015			2016		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	7	14	21	13	22	35
De 25 à 35 ans	105	94	199	101	89	190
De 36 à 45 ans	26	23	49	39	26	65
De 46 à 50 ans	7	3	10	10	3	13
De 51 à 55 ans	6	3	9	6	4	10
56 ans et plus	4	2	6	6	1	7
Total général	155	139	294	175	145	320



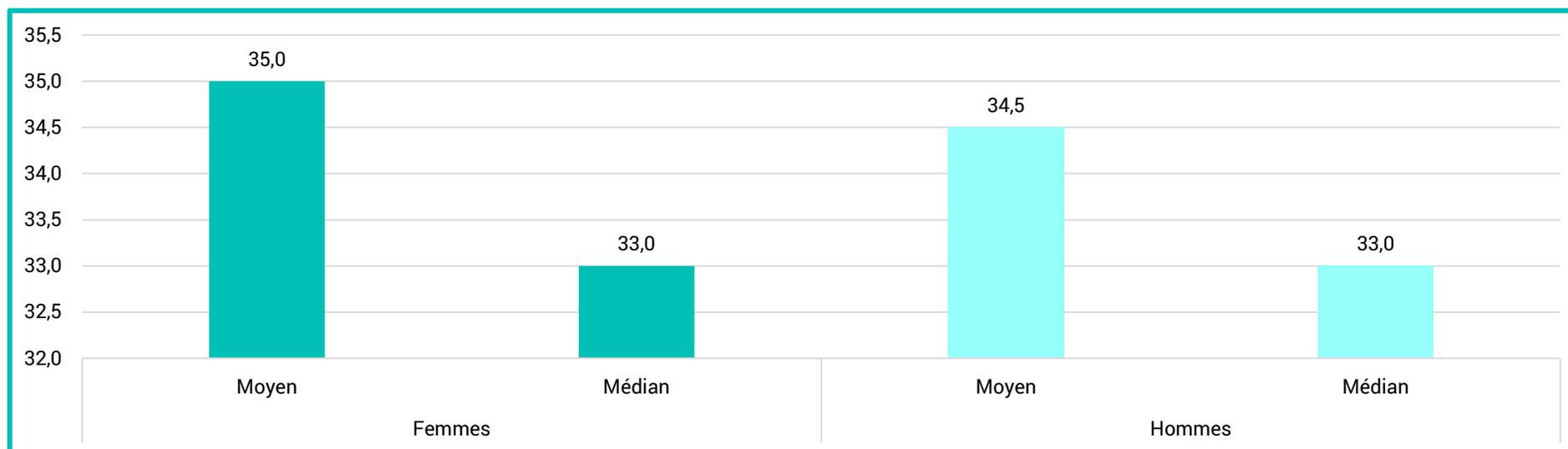
Âges moyens et médians des personnels UdL (titulaires, contractuels BIATSS, MàD) avec distinguo H/F



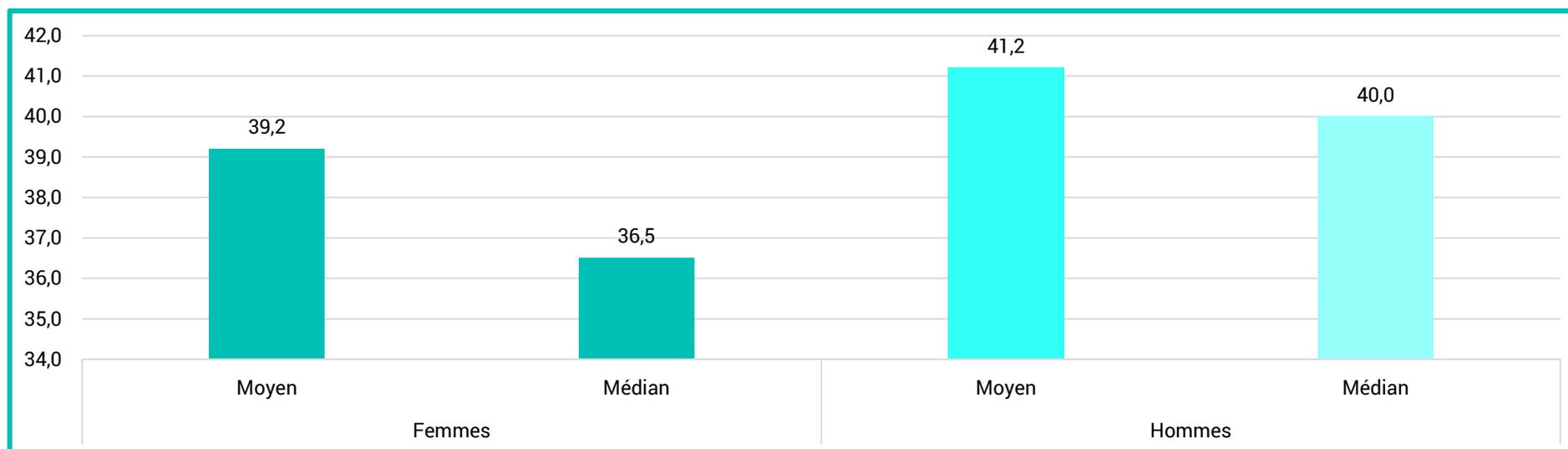
Personnels titulaires : âges moyens et médians



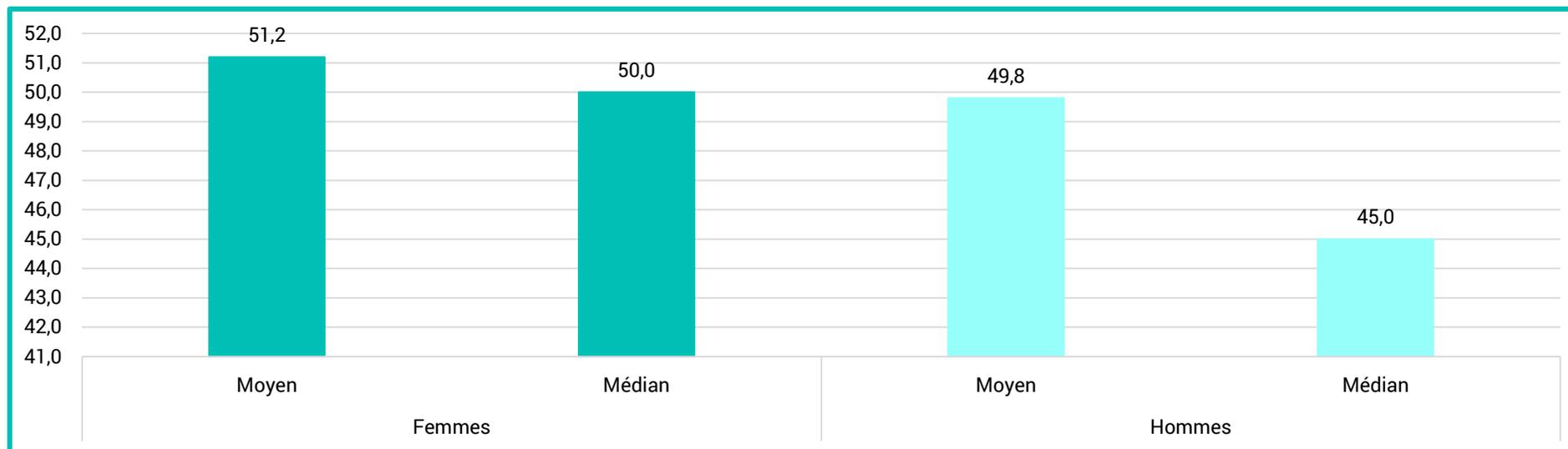
Personnels contractuels en CDD : âges moyens et médians



Personnels contractuels en CDI : âges moyens et médians



Personnels mis à disposition : âges moyens et médians



Prévisions de départ à la retraite

Personnels atteignant l'âge de 62 ans

2016	2017	2018	2019
0	0	1	1

Personnels atteignant l'âge de 65 ans

2016	2017	2018	2019
0	0	0	0

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

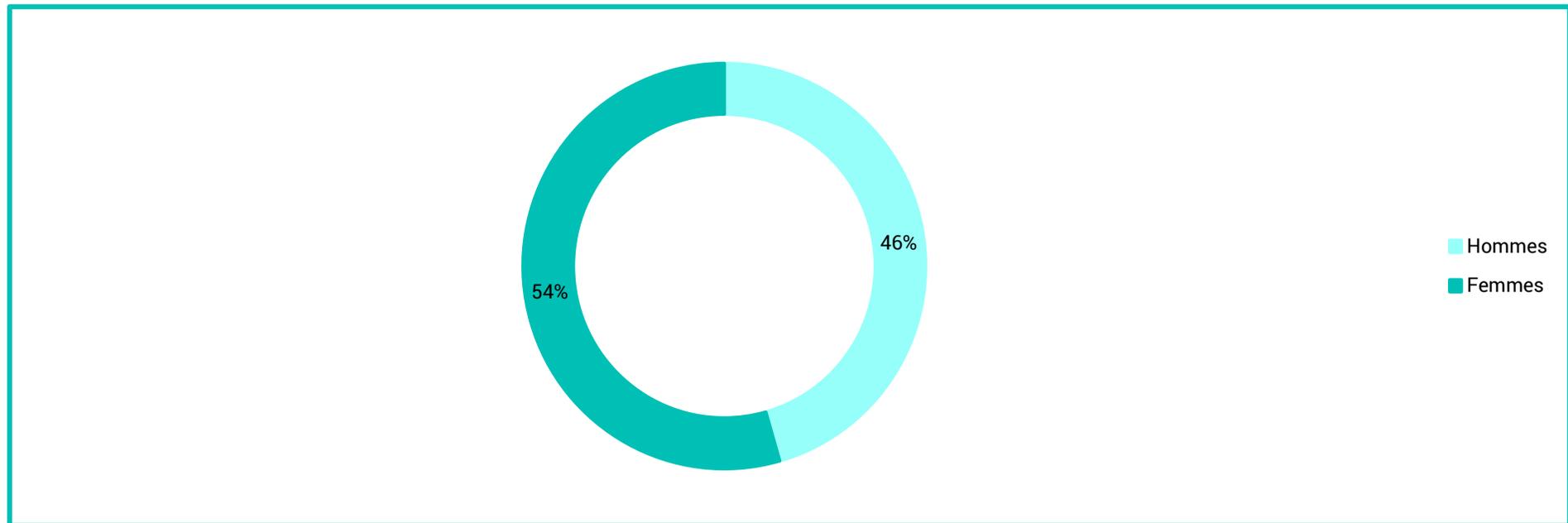
- Entre le 01/07/1951 et le 31/12/1951 : 60 ans et 4 mois ;
- Pour l'année 1952 : 60 ans et 9 mois ;
- Pour l'année 1953 : 61 ans et 2 mois ;
- Pour l'année 1955 : 62 ans.

Effectifs, démographie, répartition hommes-femmes

RÉPARTITION HOMMES-FEMMES

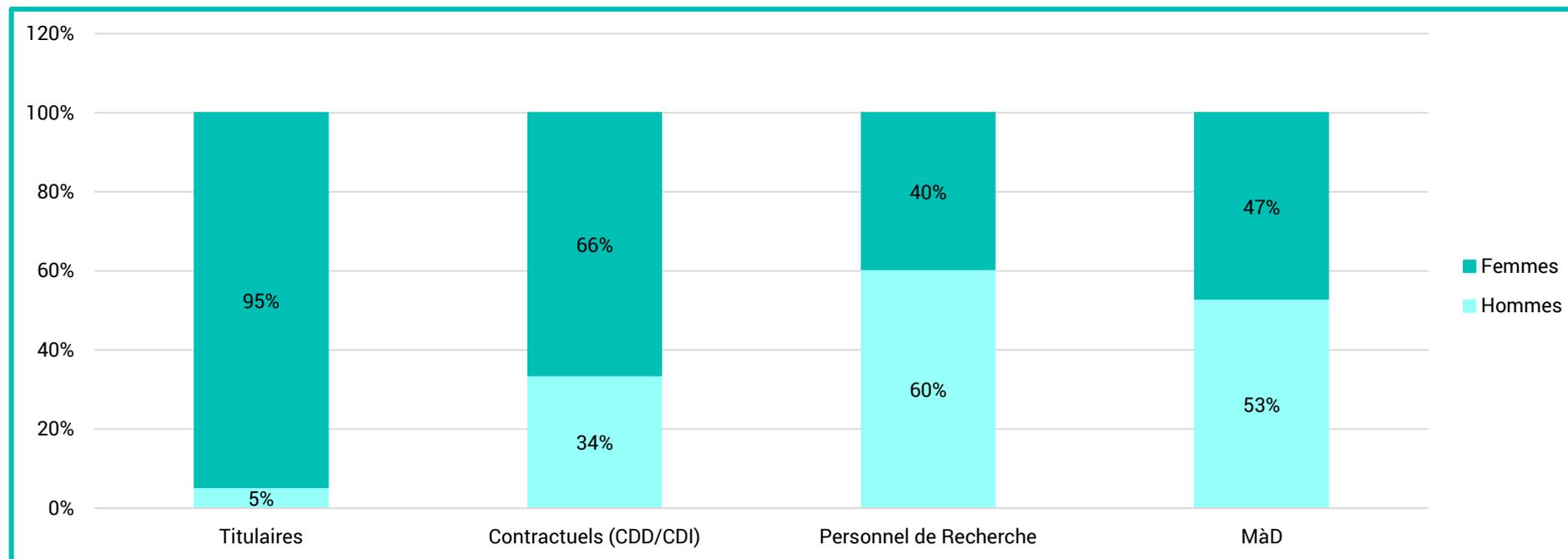
Répartition globale hommes-femmes

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



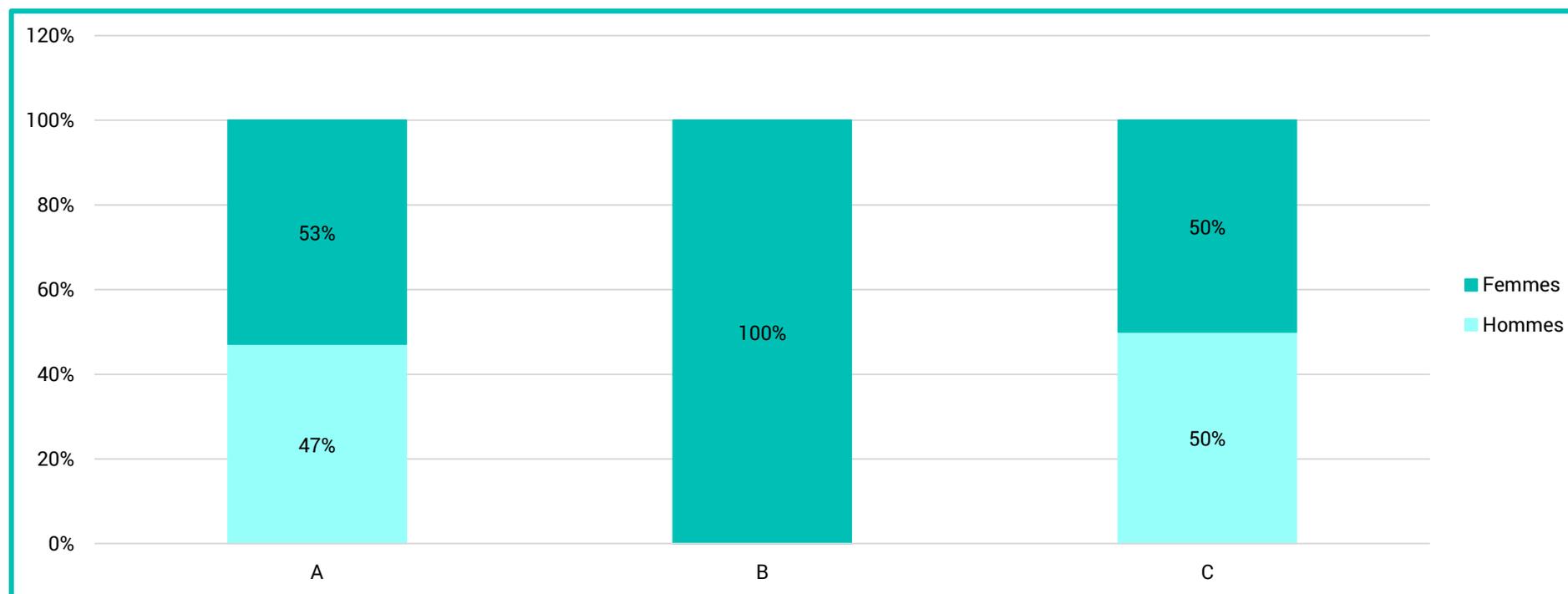
Répartition hommes-femmes par catégorie d'emploi

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



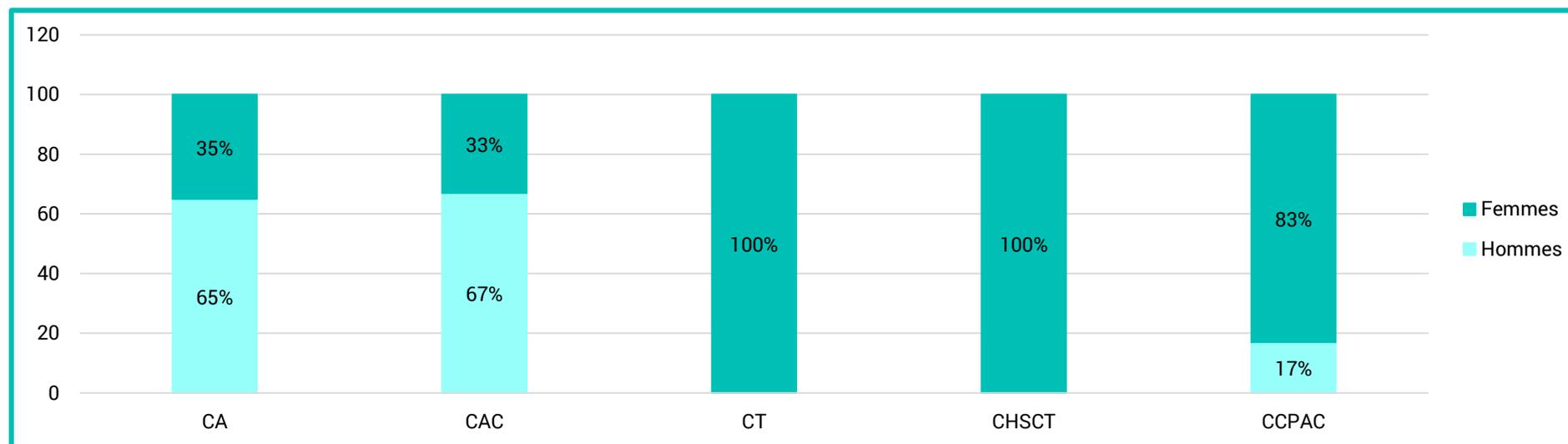
Répartition hommes-femmes par catégorie

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



Répartition hommes-femmes dans les instances

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



RÉMUNÉRATIONS

Rémunérations

STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS

Structure des rémunérations au 31/12/2016

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

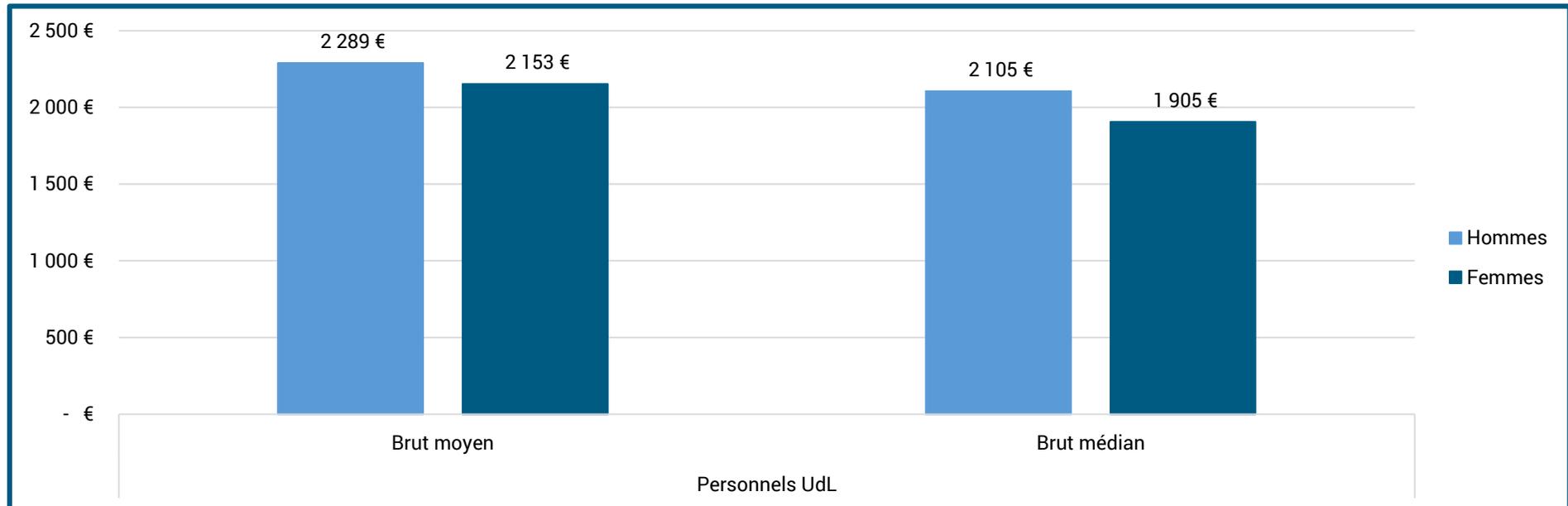
La structure des rémunérations au 31/12/2016 donne un aperçu de la situation avant le passage aux responsabilités et compétences élargies au 1^{er} janvier 2017.

Rémunérations

RÉPARTITION DES SALAIRES

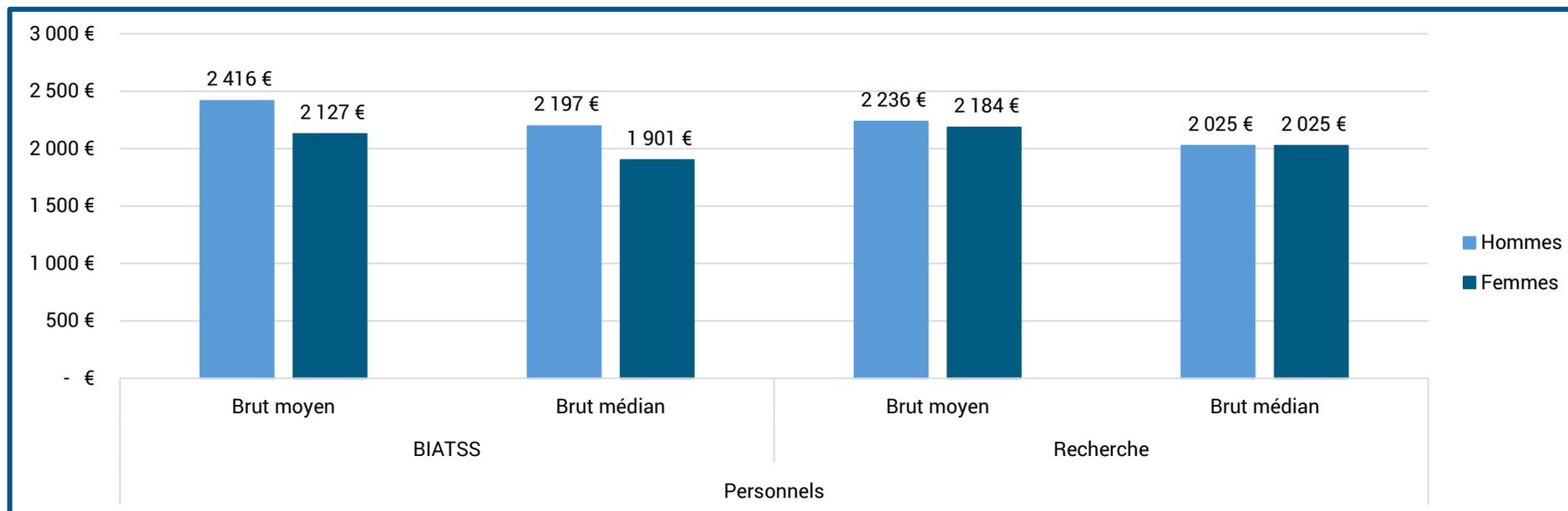
Répartition des salaires hommes-femmes toutes catégories d'emploi confondues

Salaires mensuels



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

Salaires mensuels

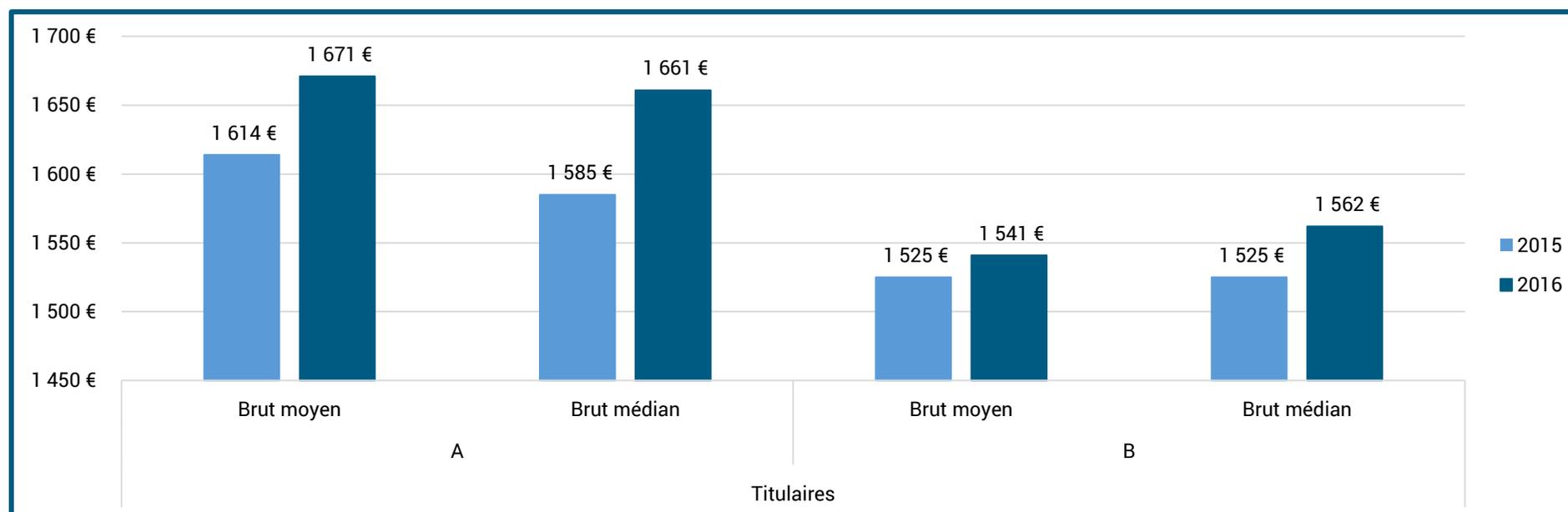


Rémunérations

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

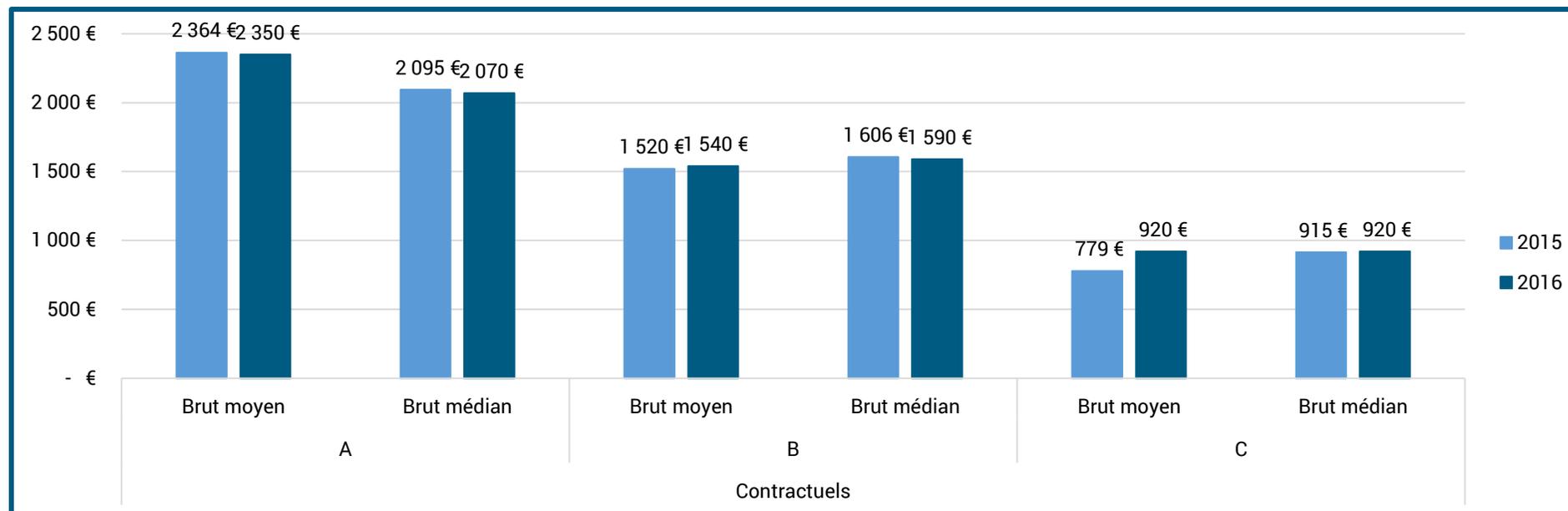
Salaires moyens et médians des personnels titulaires hors régime indemnitaire

Salaires mensuels



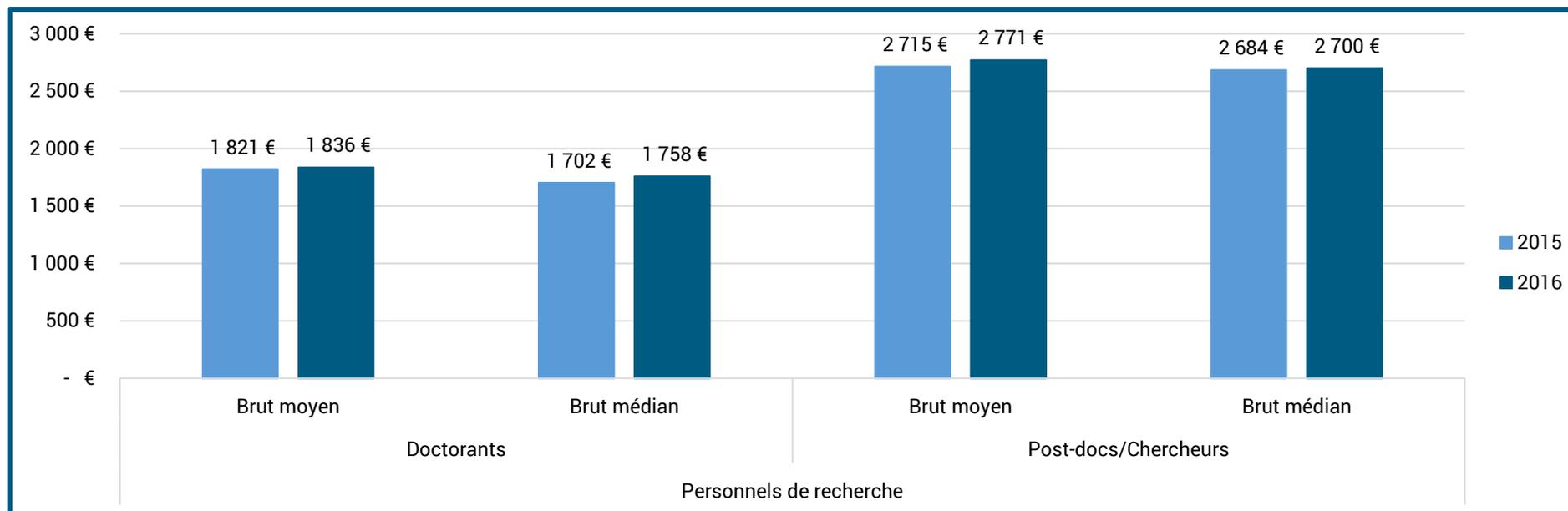
Salaires moyens et médians des personnels contractuels BIATSS

Salaires mensuels



Salaires moyens et médians des personnels de recherche

Salaires mensuels



Éléments complémentaires de rémunération

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

Régime indemnitaire BIATSS titulaires

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

- SFT : Supplément familial de traitement

Rémunérations

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

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

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

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

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

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

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

FORMATION DES PERSONNELS EN 2016

Formations principales

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

Préparation aux concours : détail

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

Dont formations spécifiques

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

Formations par service

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

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

Accompagnement professionnel

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

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

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

ENTRETIENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATSS

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

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Compte épargne temps

Conditions d'ouverture du CET :

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

Indemnisation des jours épargnés en 2015

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

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Absentéisme

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

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

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

Le CHSCT

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

Nombre de réunions ordinaires	4
Nombre de réunions extraordinaires	2

Registre de sécurité

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

Accidents de service ou de trajet

Service	Trajet
0	1

Formation en hygiène et sécurité

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

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

DIALOGUE SOCIAL

Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées

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

Locaux syndicaux

Surface des locaux syndicaux : 25,86 m².

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT

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

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

Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

POLITIQUE CULTURELLE ET SPORTIVE

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

Moyens financiers

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

GLOSSAIRE

Glossaire de la publication

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

H/FHommes/femmes

IDEXInitiatives d'excellence (IDEXLYON)

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

LABEXLaboratoires d'excellence

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

PALSEProgramme Avenir Lyon Saint-Étienne

PERSÉEPortail de diffusion de revues scientifiques en sciences humaines et sociales

PFIPrime de fonction informatique

PIAProgrammes d'Investissements d'Avenir

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

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

SFT.....Supplément familial de traitement

UDLUniversité de Lyon

VAEValidation des acquis de l'expérience

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières

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

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

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

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

Mentions légales

Éditeur : Université de Lyon

92 rue Pasteur, 69007 Lyon

Directeur de la publication : Khaled Bouabdallah

Directrice de la communication : Cécile Cassin

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

Charte graphique : agence MMAP

Crédits photographiques

Couverture : iStock/g-stockstudio

P.3 : Vincent Moncorgé

P.5 : Aldo Amoretti



Université de Lyon

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

Tél. +33 (0)4 37 37 26 70

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

www.universite-lyon.fr



facebook.com/UdLUniversitedeLyon



twitter.com/UniversiteLyon



youtube.com/user/UniversiteDeLyon