



BILAN SOCIAL 2020



AVANT-PROPOS DE L'ADMINISTRATEUR PROVISOIRE

Le bilan social apporte tous les ans une vision à la fois globale et synthétique de l'évolution des ressources humaines au sein de notre établissement, essentielle au pilotage stratégique et au dialogue social. Il permet de dresser un bilan de ses réalités sociales. À partir de différentes données chiffrées, il présente les effets de la politique conduite et des orientations stratégiques, offre des informations sur les emplois, les personnels, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de travail, les conditions d'hygiène et de sécurité, la formation continue, les relations professionnelles et la politique sociale de l'établissement. Il nous rappelle aussi que la gestion des effectifs et de la masse salariale reste un élément essentiel à la maîtrise globale des ressources de notre établissement.

Ce document facilite le partage par l'ensemble de la communauté d'une même vision, de ses caractéristiques actuelles et futures. Il contribue ainsi aux échanges, à la concertation et au dialogue social, notamment dans le cadre du comité technique.

Il s'inscrit cette année dans un contexte très particulier, marqué par la crise sanitaire dont une des conséquences a été un confinement national. Face à cette situation inédite, l'établissement a su démontrer ses forces et sa réactivité pour maintenir ses emplois et son activité. La mise en place du télétravail généralisé, grâce à l'engagement très fort de nos collègues du SI-NUM que je remercie tout particulièrement, a permis à notre établissement et à ses personnels de poursuivre leurs missions, au bénéfice de nos membres et de leurs étudiants.

J'ai tenu à ce que l'ensemble de nos personnels puisse bénéficier des meilleures conditions matérielles et humaines. J'ai demandé une vigilance toute particulière aux chefs de services afin qu'ils s'assurent de garder un lien avec chacun de leurs collaborateurs, malgré la distance. Le maintien de notre service de prestations sociales a été également un élément important pour assurer la qualité de vie au travail.

De même, nous avons veillé à entretenir notre offre de formation afin que nos agents puissent continuer à acquérir de nouvelles compétences. Grâce au professionnalisme de nos prestataires et au sérieux de nos agents, les formations, qui se sont déroulées principalement en distanciel, ont été très bien accueillies.

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

Je renouvelle mes remerciements à chacune et chacun des personnels de l'Université de Lyon, quels que soit la mission, le statut et le projet auquel ils ont participé. Je salue leur implication, leur compréhension et leurs compétences pour continuer à avancer et faire prospérer les projets qui nous ont été confiés.

Stéphane Martinot

Administrateur provisoire de la COMUE Université de Lyon



PRÉSENTATION

GÉNÉRALE

CONTRIBUER À UN SITE UNIVERSITAIRE D'ENVERGURE INTERNATIONALE

La COMUE Université de Lyon est un site académique d'excellence à vocation mondiale. Située au cœur de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, sur le bassin Lyon Saint-Étienne, elle se structure autour de onze établissements membres et d'associés, et porte trois ambitions majeures :

- Contribuer à un site universitaire attractif, responsable, bénéficiant d'une réputation d'excellence et d'innovation, et doté 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.



L'UNIVERSITÉ DE LYON EN CHIFFRES

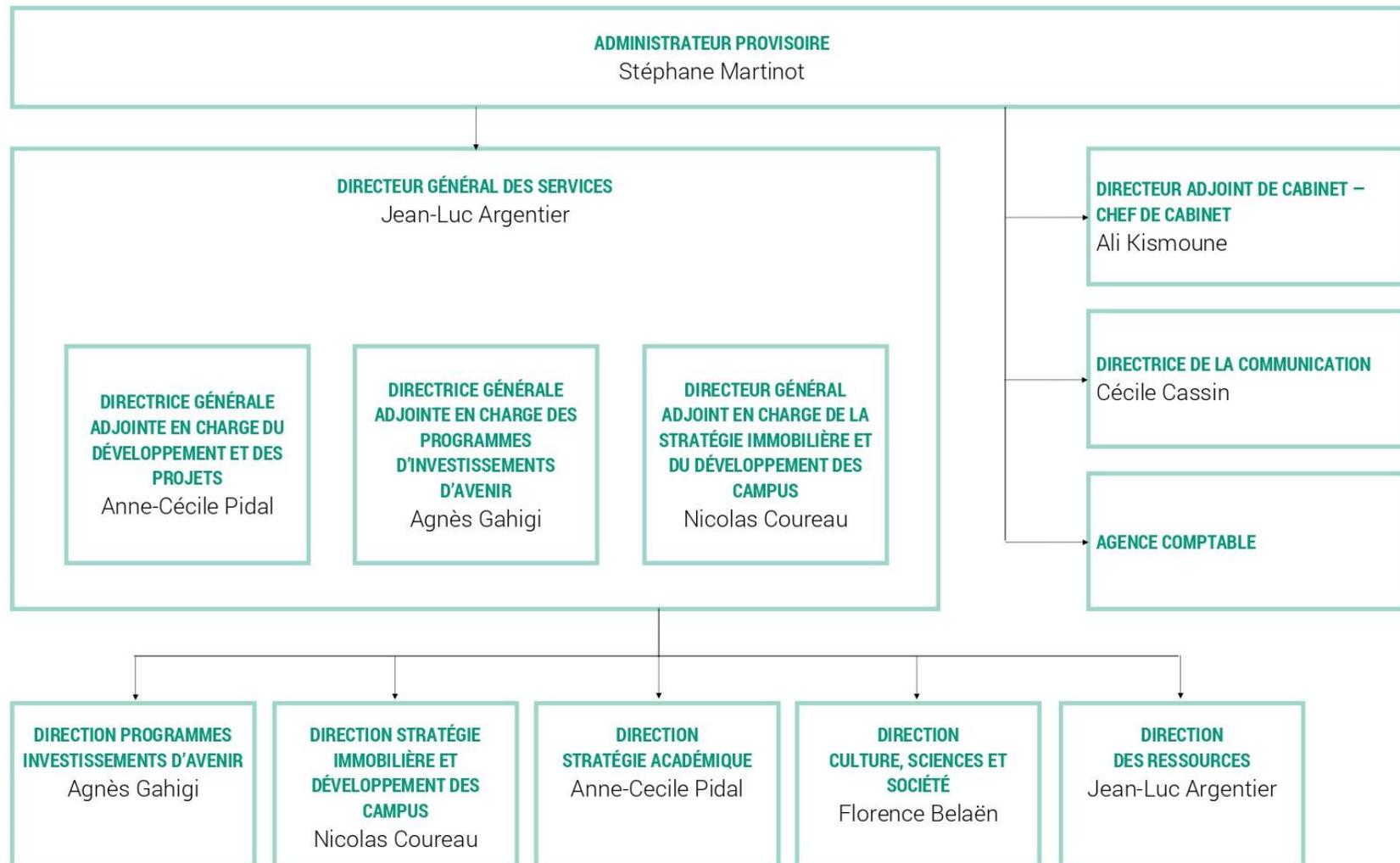
Montant des dépenses budgétaires

	2019	2020	Évolution 2019/2020
Montant global	118 622 792 €	73 584 494 €	-37,97%
Dont masse salariale	14 203 439 €	13 713 979 €	-3,45%
Dont fonctionnement	41 190 071 €	42 926 510 €	+4,22%
Dont investissement	63 229 282 €	16 944 005 €	-73,20%

À noter

Les informations présentées dans ce bilan social concernent les personnels fonctionnaires et contractuels de la Communauté d'universités et établissements (COMUE) « Université de Lyon », en activité à la date du 31 décembre 2020. Cela inclut les personnels payés sur budget « État » et ceux payés sur ressources propres.

ORGANIGRAMME AU 31 DÉCEMBRE 2020



SOMMAIRE

1. EFFECTIFS, DÉMOGRAPHIE, RÉPARTITION HOMMES-FEMMES

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

2. RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS

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

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

- Formation des personnels en 2020
- Entretiens professionnels des personnels BIATSS
- Conditions de travail
- Hygiène et sécurité
- Dialogue social
- Participation aux frais de transport
- Politique culturelle et sportive, et action sociale
- Télétravail

4. GLOSSAIRE DE LA PUBLICATION

5. TABLE DES MATIÈRES



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

PLAFOND D'EMPLOIS

Plafond d'emplois 2020

	Consommation en ETP
Plafond d'emplois État * = 86	77,79
Plafond d'emplois sur ressources propres = 330	294,15

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

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

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

	2015	2016	2017	Total
Nombre d'emplois délégués	23	32	38	93
Références	Lettre n°2015-047 du 27 janvier 2015 de la DGESIP	Lettre n°2016-0116 du 24 mars 2016 = 29 postes Lettre n°2016-0014C de la DGESIP = 3 postes développement de la formation continue	Dont 1 poste documentation (Plan bibliothèques)	

Entrées et sorties des personnels titulaires

Arrivées des personnels titulaires en 2020

	A	B	C	Total
1 ^{ère} affectation	1	0	0	1
Détachement	3	1	0	4

Départs des personnels titulaires en 2020

	A	B	C	Total
Mutation	5	0	0	5

Détail des effectifs par grade

	31/12/2019		31/12/2020		Évolution 2019/2020	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Directeur général des services	0	0	1	1	+1	+1
Agent comptable	1	1	0	0	-1	-1
Ingénieur de recherche	2	2	2	2	0	0
Ingénieur d'étude	16	14	15	14,6	-1	+0,6
Assistant ingénieur	13	12,1	12	11,1	-1	-1
Technicien	2	2	4	4	+2	+2
ATRF	1	1	1	1	0	0
Total ITRF Titulaires	35	32,1	35	33,7	0	+1,6
Catégorie A	161	153,5	165	157,2	+4	+3,7
Catégorie B	13	13	21	19,5	+8	+6,5
Catégorie C	5	4,1	2	2	-3	-2,1
Apprenti	0	0	3	3	+3	+3
Total BIATSS contractuels	179	170,6	191	181,7	+12	+11,1
Total général	214	202,7	226	215,4	+12	+12,7

L'Université de Lyon s'appuie sur une procédure formalisée pour effectuer les recrutements. Une demande de recrutement, une offre d'emploi, ainsi qu'une fiche de poste sont à remplir par le responsable de service qui souhaite embaucher. Ces éléments sont ensuite transmis au service des ressources humaines, qui se charge de vérifier la cohérence entre le poste demandé et les éléments renseignés. La demande de recrutement est soumise à l'avis du responsable des ressources humaines, du chargé de pilotage de la masse salariale, du service finance budget, et enfin à la validation du directeur général des services. L'offre d'emploi est ensuite publiée et diffusée.

Effectifs en ETP des personnels BIATSS

	31/12/2019	31/12/2020	Évolution 2019/2020
UdL	155	168,75	13,75
LabEx, EUL	47,7	45,9	-1,8

Ancienneté des contractuels BIATSS au 31/12/2020

Catégorie	Effectifs au 31/12/2020	Ancienneté			
		Moins de 3 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 5 et 8 ans	Plus de 8 ans
A	165	112	25	12	16
B	21	18	3	0	0
C	2	2	0	0	0

Au 31 décembre 2020, 70% des personnels BIATSS ont moins de 3 ans d'ancienneté.

Mouvements par services – personnels UdL (hors LabEx et EUL) en 2020

Direction	Service	Effectifs au 31/12/2019	Recrutements fixes	Recrutements temporaires	Départs	Effectifs au 31/12/2020	Solde
Direction générale des services		9	2	0	1	10	+1
Agence comptable		6	3	0	2	7	+1
PIA		7	1	0	3	5	-2
Communication		8	0	0	0	8	0
Stratégie académique	Coordination	1	1	0	0	2	+1
	Formation et transformation pédagogique	8	2	0	5	5	-3
	Études doctorales	14	4	0	2	16	+2
	Collegium de Lyon	2	0	0	0	2	0
	Entrepreneuriat	7	9	0	4	12	+5
	Innovation	6	2	0	2	3	-3
	CURSUS+	3	2	0	1	4	+1
	Disrupt'Campus	3	0	0	0	3	0
	SAPI	9	0	0	0	9	0

[suite du tableau à la page suivante]

Direction	Service	Effectifs au 31/12/2019	Recrutements fixes	Recrutements temporaires	Départs	Effectifs au 31/12/2020	Solde
SDIC	Coordination	3	0	0	2	1	-2
	Stratégie immobilière	7	2	0	0	9	+2
	Lyon Cité Campus	16	4	0	3	17	+1
	Économies de flux	5	0	0	0	5	0
	Vie étudiante	7	2	12	15	6	-1
Culture, sciences et société	Coordination	2	0	1	0	3	+1
	Pop'Sciences	2	0	0	0	2	0
	Boutiques des sciences	5	0	3	3	5	0
Ressources	Ressources humaines	8	2	0	1	9	+1
	Finances	10	4	0	5	9	-1
	SI-TICE	9	5	0	1	13	+4
	Juridique	3	0	0	0	3	0
	PETREL (Lyon 1)	2	0	0	1	1	-1
Total		162	45	16	51	169	+7

Mouvements par direction – personnels UdL en 2020

Direction	Effectifs au 31/12/2019	Recrutements fixes	Recrutements temporaires	Départs	Effectifs au 31/12/2020	Solde
Direction générale	9	2	0	1	10	+1
Agence comptable	6	3	0	2	7	+1
PIA	7	1	0	3	5	-2
Communication	8	0	0	0	8	0
Stratégie académique	53	20	0	14	56	+3
SDIC	38	8	12	20	38	0
Culture, sciences et société	9	0	4	3	10	+1
Ressources	32	11	0	8	35	+3
Total	162	45	16	51	169	+7

En 2020, malgré la crise sanitaire, les services ont pu globalement procéder aux recrutements prévus.

Mouvements par LabEx et EUL en 2020

	Effectifs au 31/12/2019	Recrutements de chercheurs	Recrutements des administratifs/ techniques	Départs	Effectifs au 31/12/2020	Solde
ASLAN	1	0	0	0	1	0
CELYA	10	8	0	2	16	+6
COMOD	7	4	2	2	11	+4
CORTEX	20	2	3	11	14	-6
DEWECAN	21	6	5	17	15	-6
ECOFACT	12	0	1	9	4	-8
IMU	22	3	9	19	15	-7
IMUST	1	2	0	0	3	+2
LIO	4	4	2	2	8	+4
MANUTECH	2	7	0	1	8	+6
MILYON	12	9	1	7	15	+3
PRIMES	11	3	0	2	12	+1
École urbaine	28	10	0	4	34	+6
Total	151	58	23	76	156	+5

Dans les LabEx, les recrutements concernent essentiellement les personnels de recherche (doctorants ou chercheurs post-doctorants). Du fait de l'annonce par l'ANR de la prolongation des LabEx pour cinq ans en 2019, les règles en matière de recrutement ont été assouplies. Il est en effet possible de recruter des doctorants, des post-doctorants, des agents administratifs, ingénieurs et techniciens dans le cadre de contrats se poursuivant au-delà du 31/12/2019. Lors des premiers mois de l'année 2020, les recrutements ont connu une hausse, avant d'être freinés par l'arrivée de la crise sanitaire. Plusieurs appels à projets ont été retardés, ainsi que les recrutements correspondants.

L'École urbaine de Lyon continue le développement de ses projets lancés depuis 2017. Cela s'est traduit par le recrutement de plusieurs chercheurs et agents administratifs au cours de l'année 2020.

Part des emplois État dans le recrutement des personnels Udl

Mouvements 2020 dans le budget État

Direction	Effectifs au 31/12/2019	Recrutements fixes	Recrutements temporaires	Départs	Effectifs au 31/12/2020	Solde
Direction générale	7	1	0	1	7	0
Agence comptable	2	2	0	1	3	+1
PIA	2	0	0	0	2	0
Communication	4	0	0	0	4	0
Stratégie académique	29	7	0	8	28	-1
SDIC	5	0	0	1	4	-1
Culture, sciences et société	5	0	1	0	6	+1
Ressources	29	8	0	6	31	+2
Total	83	18	1	17	85	+2

Le solde est de +2 emplois au cours de l'année 2020.

Cette constance marque la volonté de pérenniser les fonctions supports de l'UdL, tout en veillant au dimensionnement correct des moyens dédiés au soutien des différents projets.

Nous distinguons deux catégories d'agents contractuels : ceux recrutés sur poste « État » (et donc financés par la subvention pour charge de service public versée par le ministère) et ceux recrutés sur « ressources propres » (autres sources de financements provenant de nos partenaires).

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

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

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

Personnels contractuels : répartition des types de contrat par catégorie

Répartition au 31/12/2020 des types de contrat par catégorie

	CDD sur besoins permanents			CDI			Surcroît d'activité et besoins occasionnels (< 1 an)			Total	
	Effectifs physiques	ETP	Proportion de CDD	Effectifs physiques	ETP	Proportion de CDI	Effectifs physiques	ETP	% contrats courts	Effectifs physiques	ETP
Catégorie A	134	128,05	81%	29	27,1	18%	2	2	1%	165	157,15
Catégorie B	15	14	71%	0	0	0%	6	5,5	0%	21	19,5
Catégorie C	0	0	0%	0	0	0%	2	2	100%	2	2
Total BIATSS contractuels	149	142,05	79%	29	27,1	15%	10	9,5	5%	188	178,65

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

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

Entre 2019 et 2020, on constate une certaine stabilité des différents types de contrats.

Cette constance s'explique par des projets de long terme menés par l'UdL, tels que le Plan Campus ou les LabEx.

Les projets plus récents, tels que CURSUS+ ou l'École urbaine de Lyon, sont toujours en plein développement et s'inscrivent également dans la durée.

La majorité des personnels contractuels de la COMUE sont des personnels de catégorie A (81% au 31/12/2020). Ce pourcentage élevé est une conséquence directe du type de missions et de projets portés par la COMUE (missions de coordination et de pilotage de projets complexes).

Personnels en situation de handicap

- **2019** : 11

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 en situation de handicap 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 en situation de handicap dans la fonction publique (FIPHFP).

Montants payés au Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (FIPHFP)

- **2014** : 18 730,49 €
- **2015** : 4 938,13 €
- **2016** : 10 596,02 €
- **2017** : 46 052,45 €
- **2018** : 82 225,86 €
- **2019** : 83 980,00 €
- **2020** : 35 896,05 €

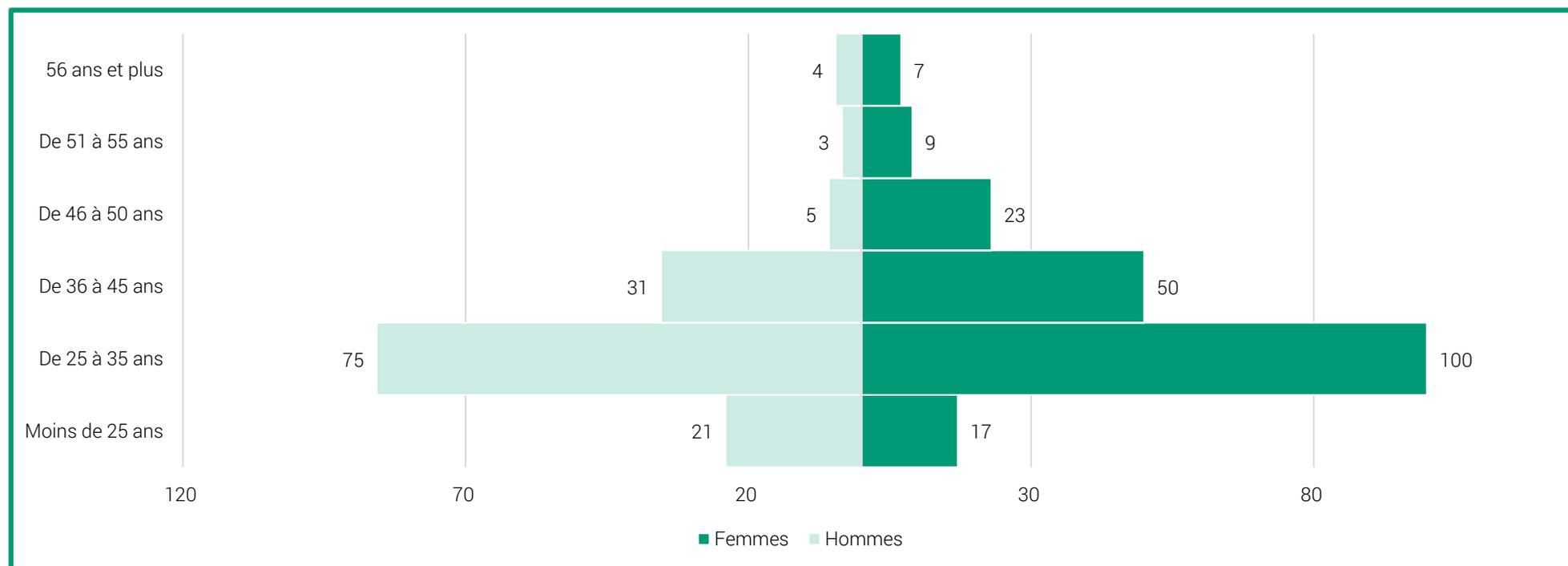
DÉMOGRAPHIE

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels au 31/12/2020 avec distinguo H/F

Répartition par classe d'âge des personnels UdL

	2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	11	11	22	17	21	38
De 25 à 35 ans	97	81	178	100	75	175
De 36 à 45 ans	47	26	73	48	30	78
De 46 à 50 ans	22	3	25	23	4	27
De 51 à 55 ans	12	3	15	8	3	11
56 et plus	5	4	9	7	3	10
Total général	194	128	322	203	136	339

Pyramide des âges 2020 des personnels UdL (tous types d'emplois confondus)

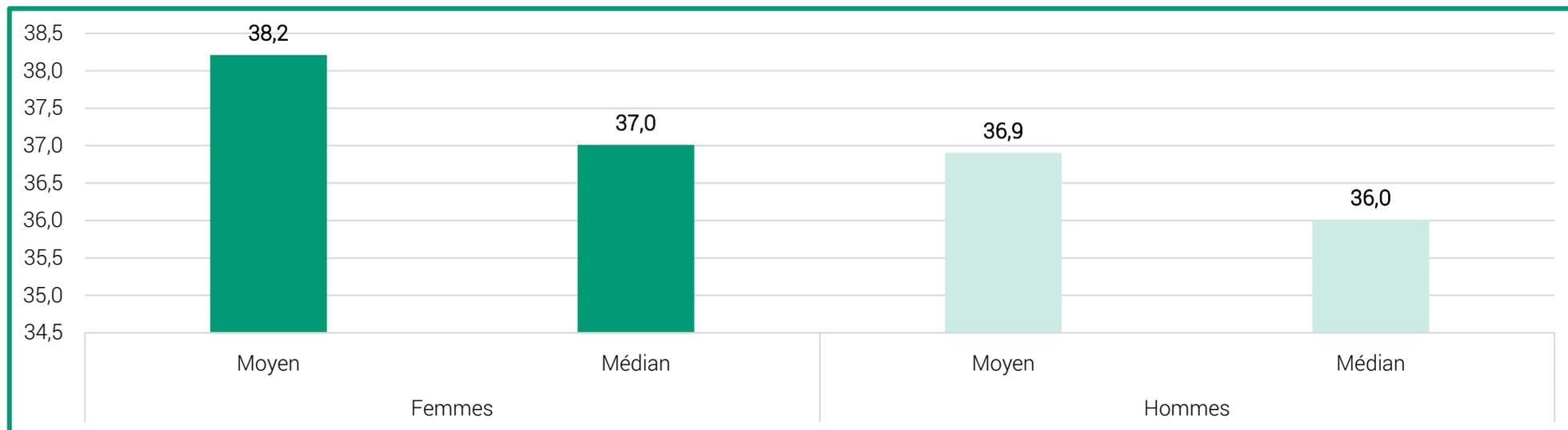


La pyramide des âges du personnel de l'UdL indique que cette population est jeune puisque 62% des agents ont moins de 35 ans.

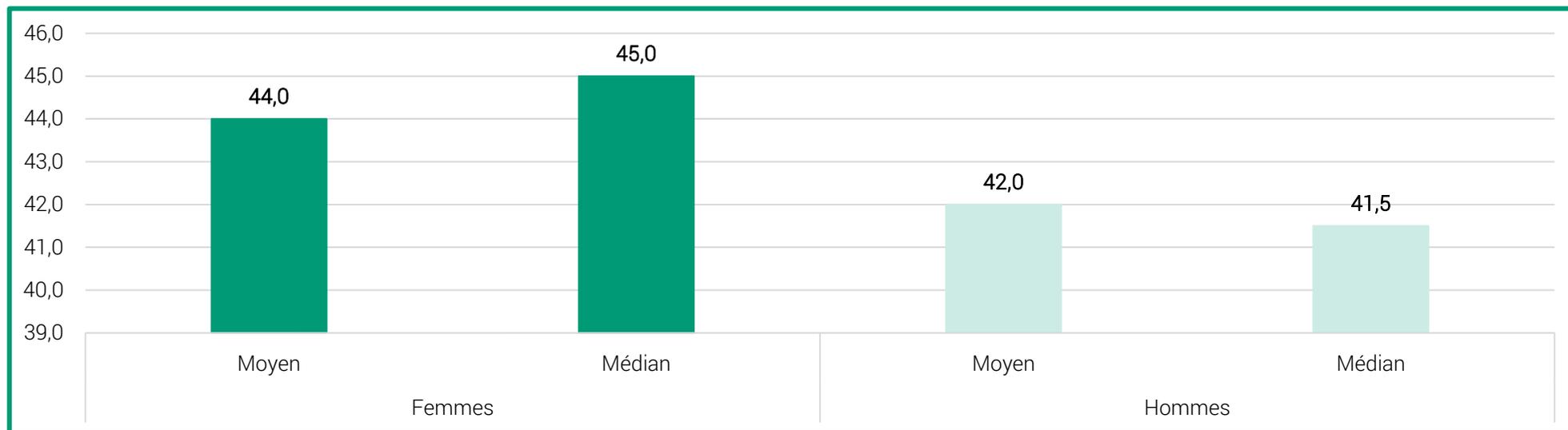
Âges moyens et médians des personnels UdL (titulaires, contractuels BIATSS, MàD) avec distinguo H/F

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

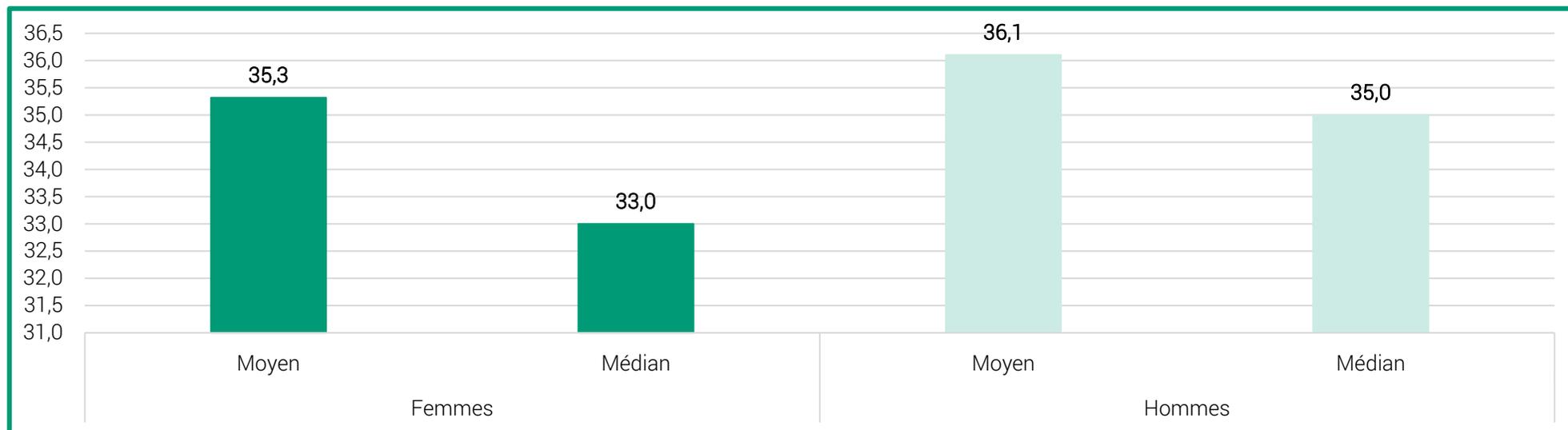
Âges moyens et médians des personnels UdL – données 2020



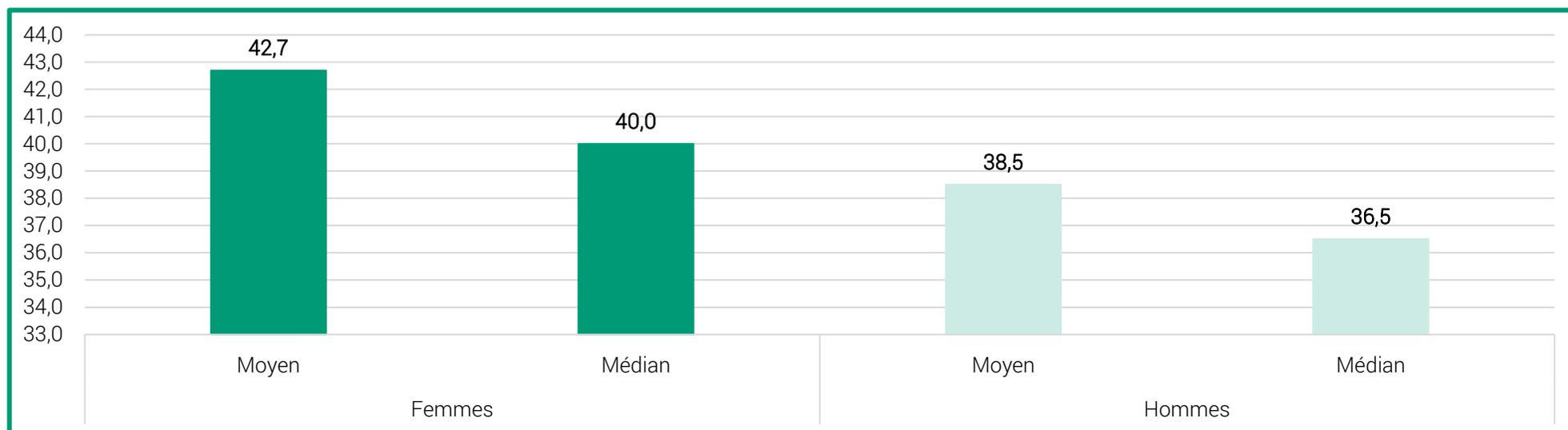
Personnels titulaires : âges moyens et médians – données 2020



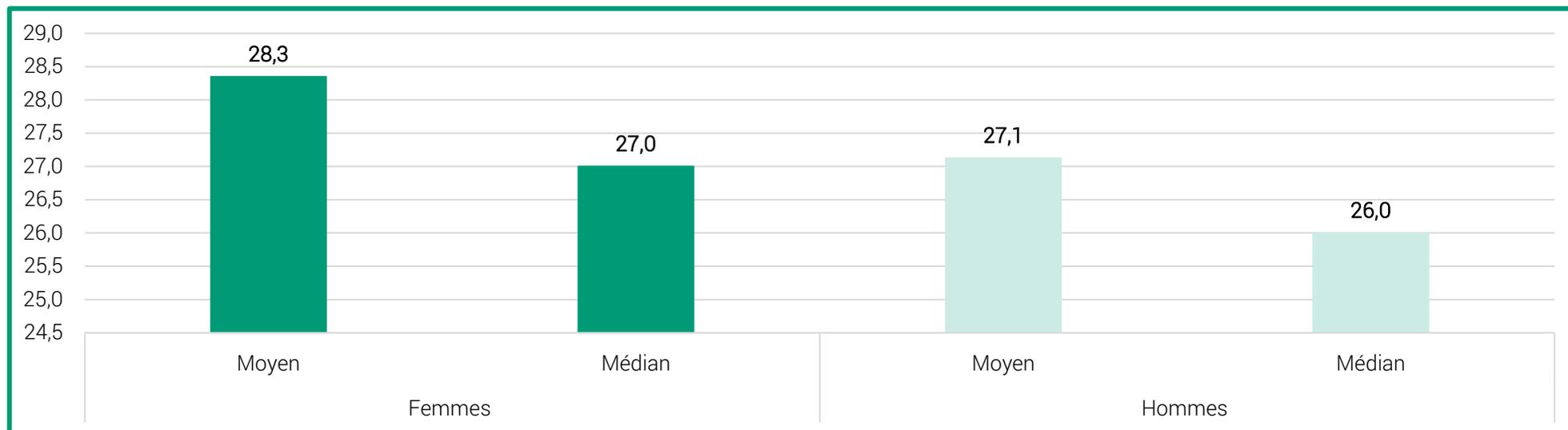
Personnels contractuels en CDD : âges moyens et médians – données 2020



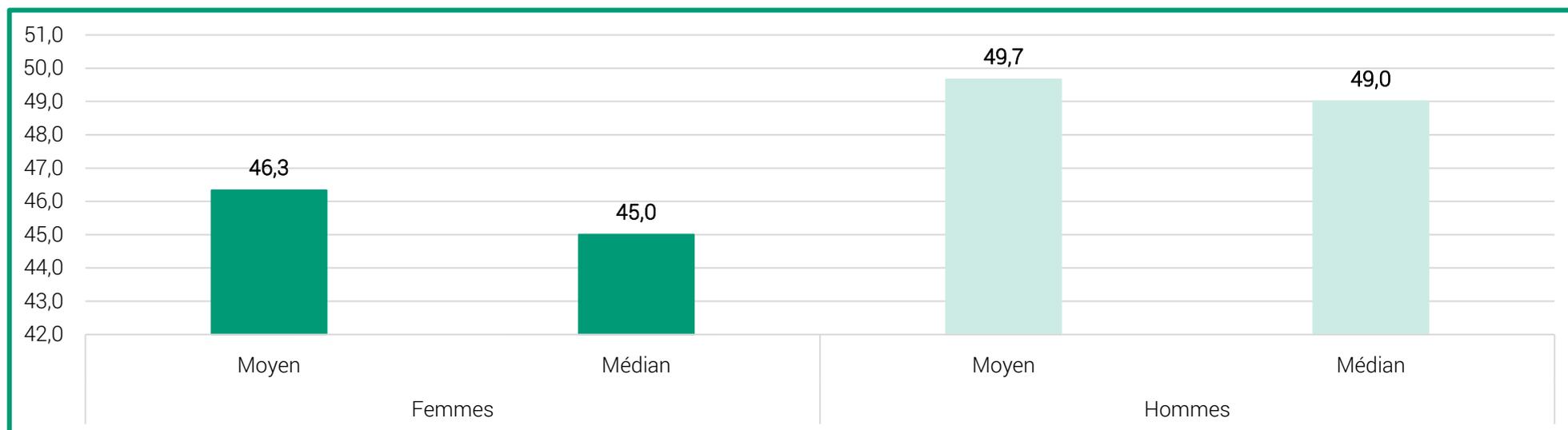
Personnels contractuels en CDI : âges moyens et médians – données 2020



Personnels de recherche : âges moyens et médians – données 2020



Personnels mis à disposition : âges moyens et médians – données 2020



Prévisions de départ à la retraite

Personnels atteignant l'âge de 62 ans

2020	2021	2022	2023
1	0	1	0

Personnels atteignant l'âge de 65 ans

2020	2021	2022	2023
1	0	1	1

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

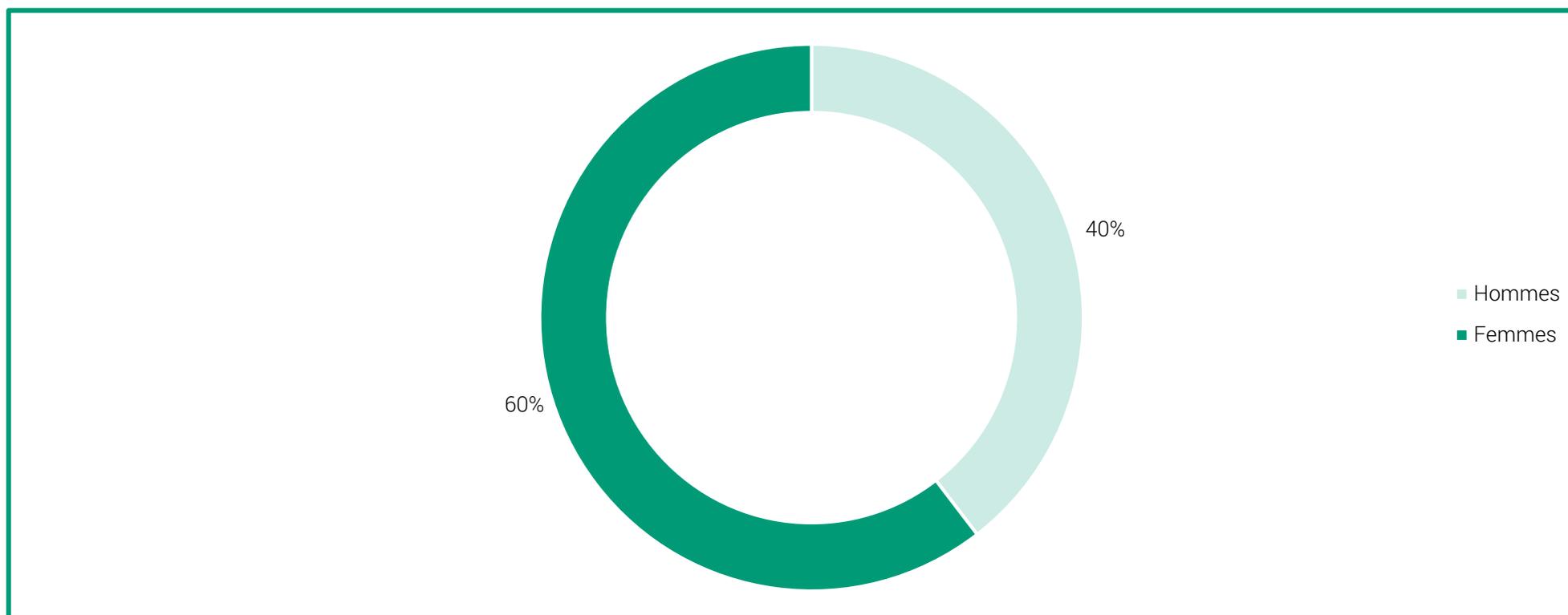
- **Entre le 01/07/1951 et le 31/12/1951** : 60 ans et 4 mois ;
- **1952** : 60 ans et 9 mois ;
- **1953** : 61 ans et 2 mois ;
- **1955** : 62 ans.

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

RÉPARTITION HOMMES-FEMMES

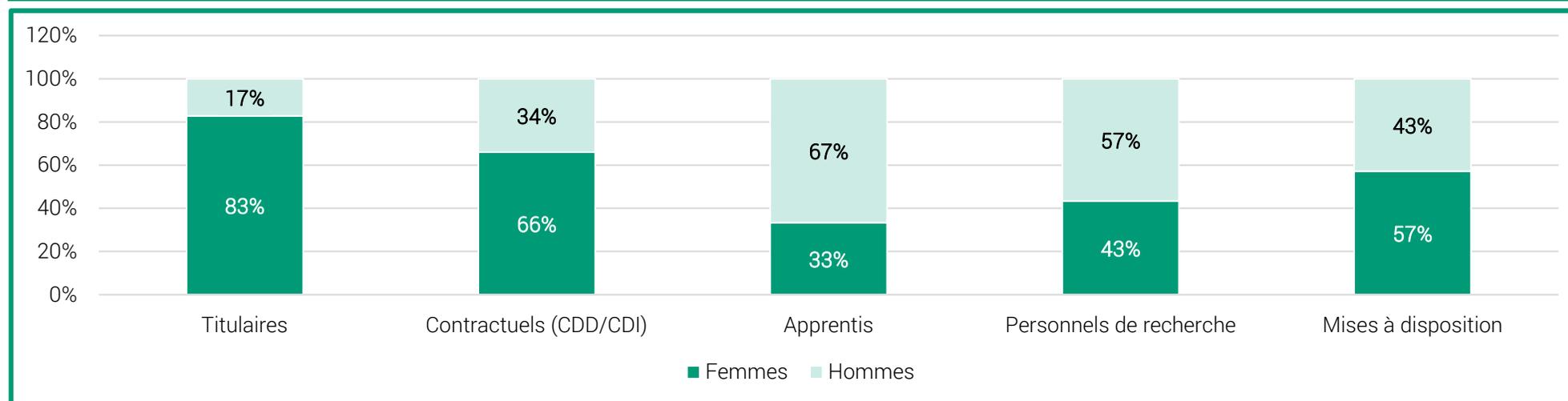
Répartition globale hommes-femmes en 2020

Hommes	Femmes	Total
139	207	346
40%	60%	100%



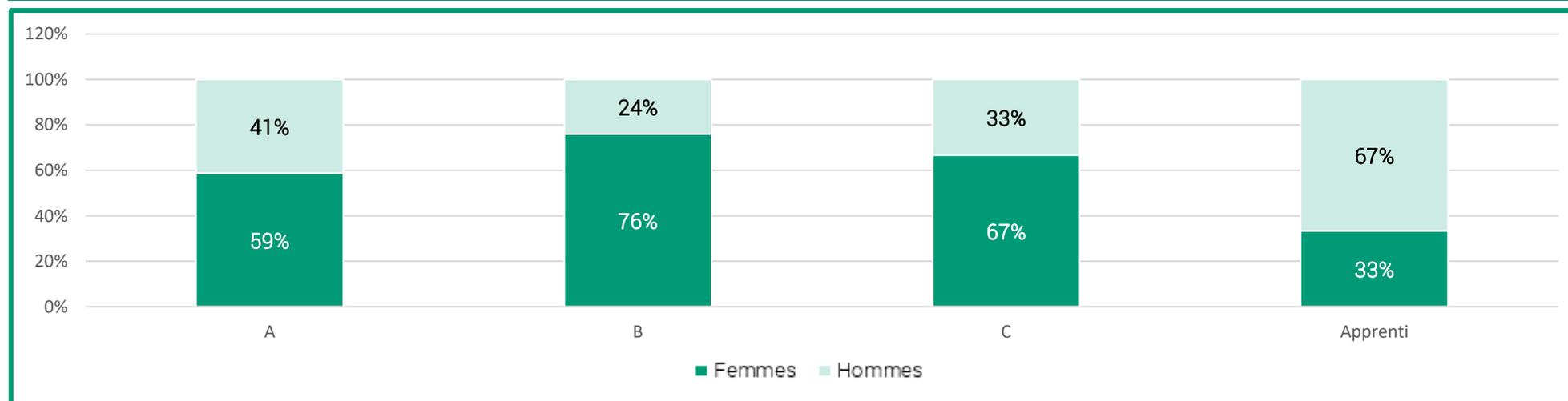
Répartition hommes-femmes par catégorie d'emploi

	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	6	29	35
	17%	83%	100%
Contractuels (CDD/CDI)	64	124	188
	34%	66%	100%
Apprentis	2	1	3
	67%	33%	100%
Personnels de recherche (post-docs, chercheurs et doctorants)	64	49	113
	57%	43%	100%
Mises à disposition	3	4	7
	43%	57%	100%



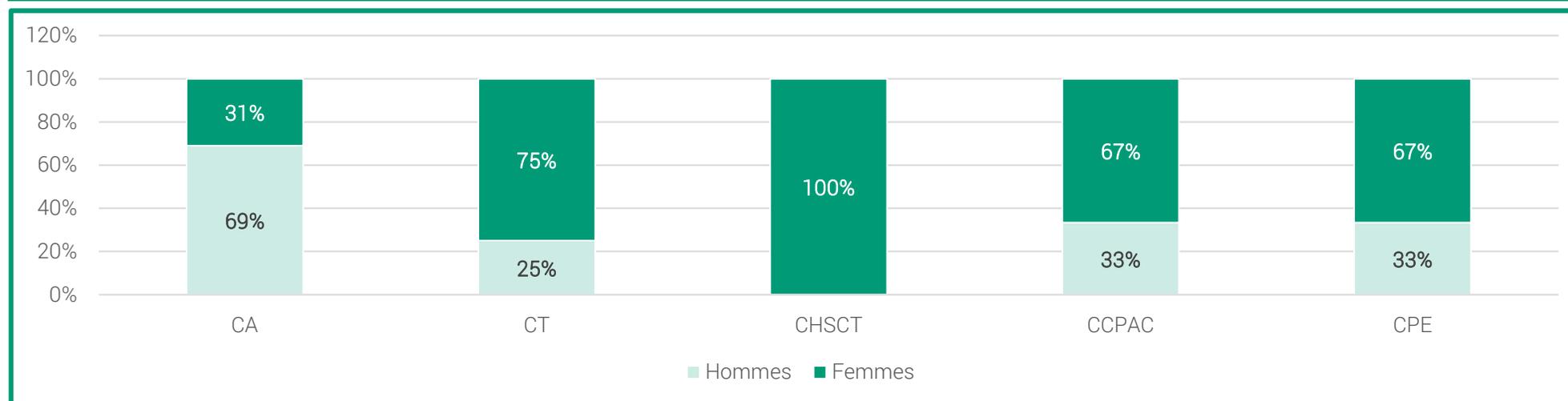
Répartition hommes-femmes par catégorie de contrat

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	130	185	315
	41%	59%	100%
B	6	19	25
	24%	76%	100%
C	1	2	3
	33%	67%	100%
Apprentis	2	1	3
	67%	33%	100%



Répartition hommes-femmes dans les instances au 31/12/2020

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
CA	29	13	42
	69%	31%	100%
CT	1	3	4
	25%	75%	100%
CHSCT	0	4	4
	0%	100%	100%
CCPAC	1	2	3
	33%	67%	100%
CPE	1	2	3
	33%	67%	100%





RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS

STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS

Structure de la masse salariale et des rémunérations au 31/12/2020

Masse salariale sur budget propre	9 495 221 €	69%
Masse salariale sur budget État	4 218 758 €	31%
Total de la masse salariale*	13 713 979 €	100%

À noter

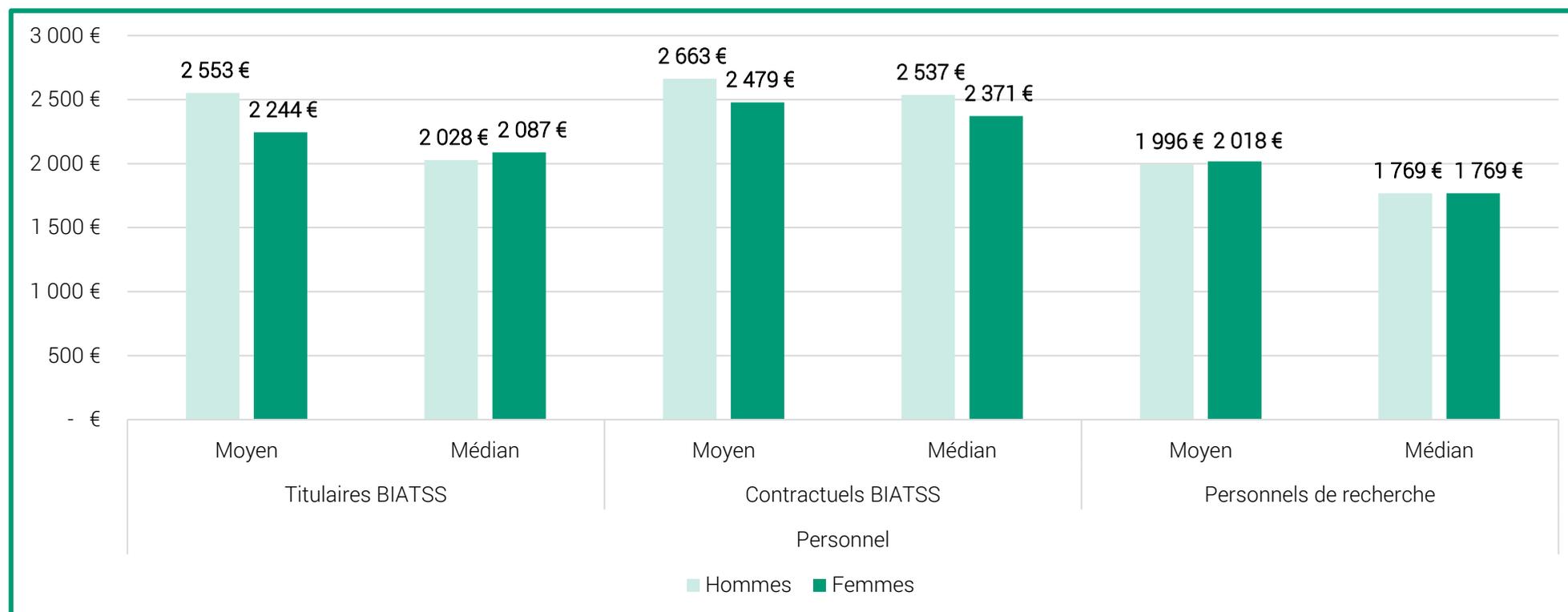
La masse salariale est exprimée en coût chargé, c'est-à-dire le coût brut auquel s'ajoute les charges patronales.

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

RÉPARTITION DES SALAIRES

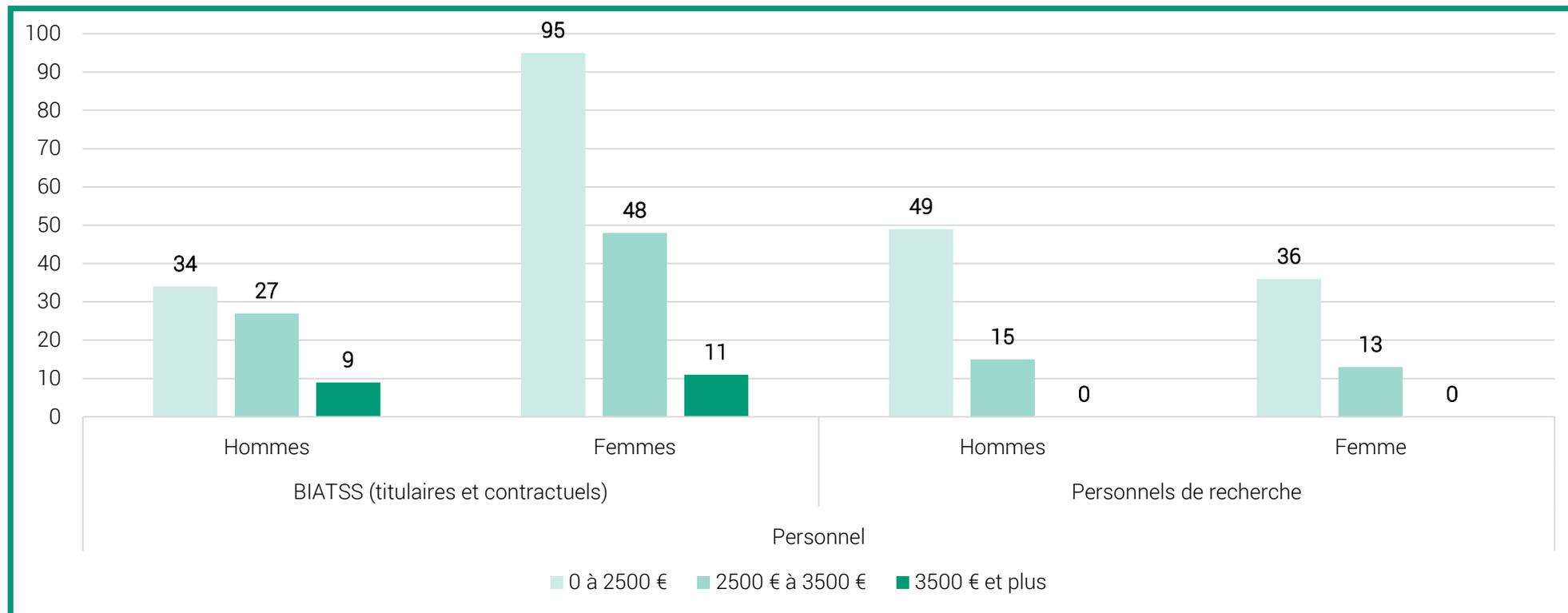
Répartition des salaires mensuels bruts H/F des personnels BIATSS et de recherche

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



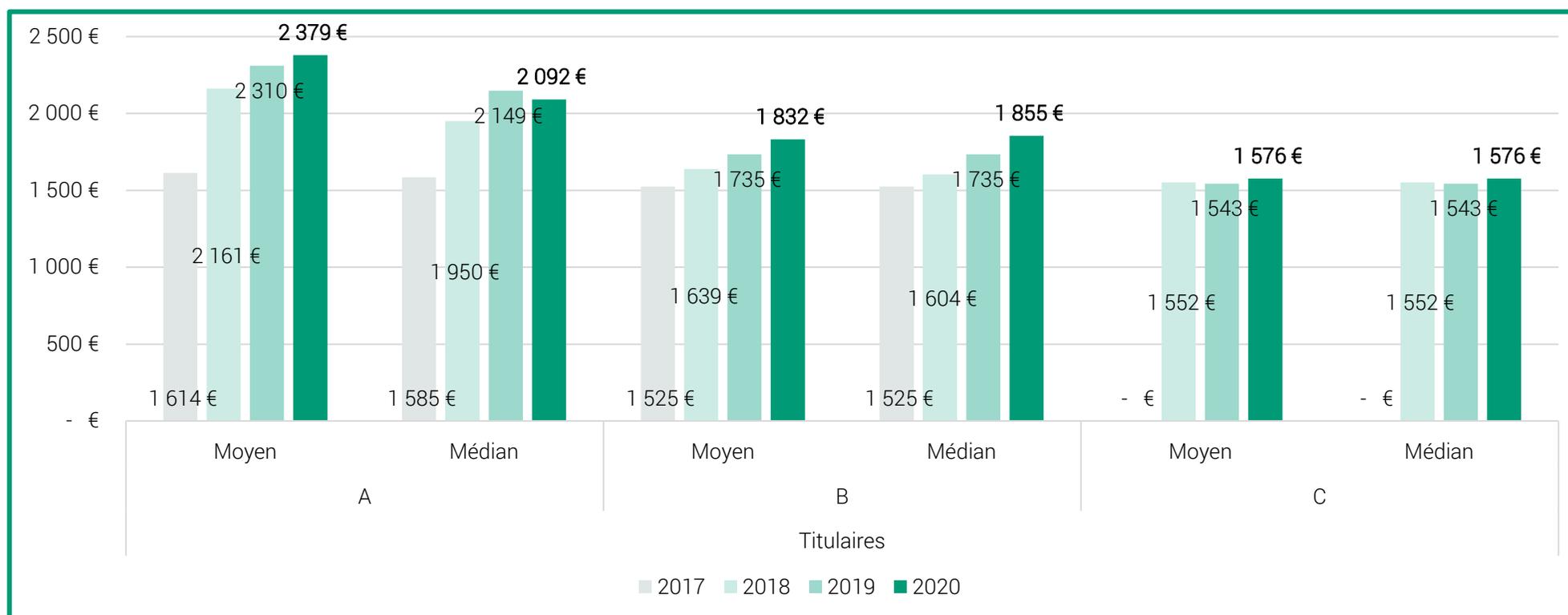
Répartition par tranche de salaires des rémunérations brutes H/F des personnels BIATSS et de recherche

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

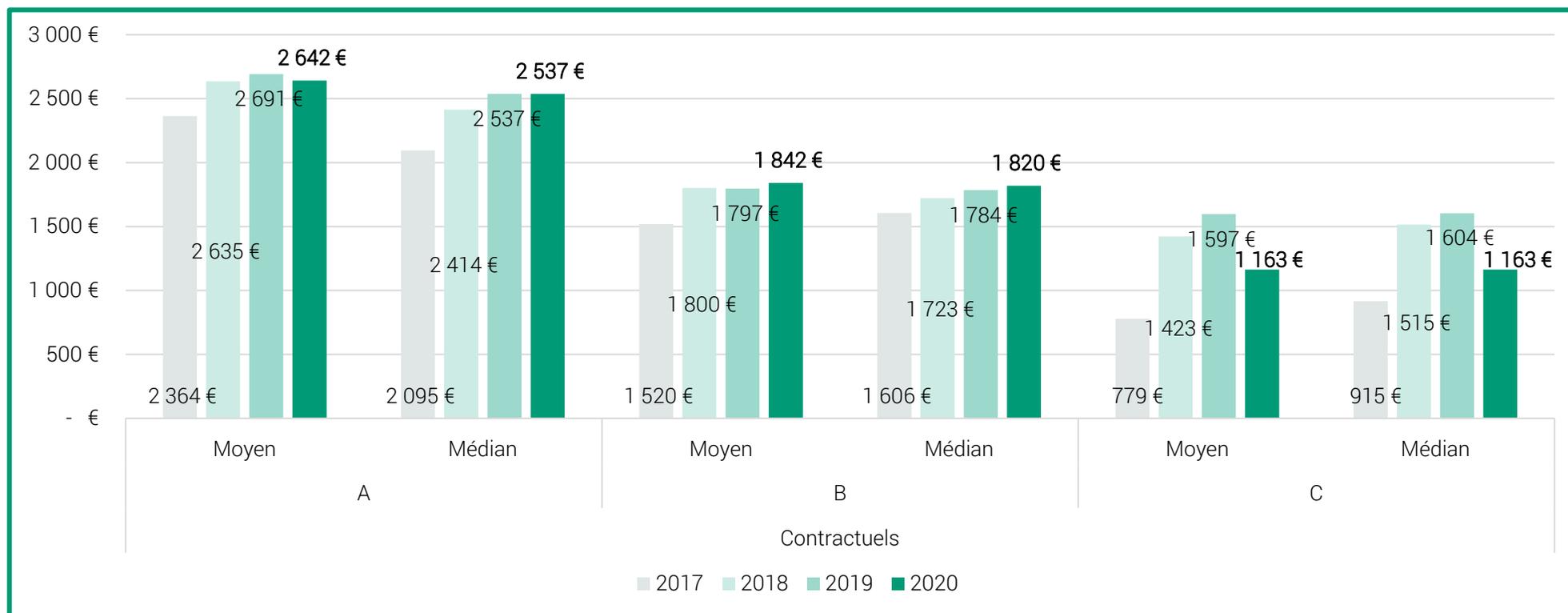


SALAIRES MOYENS ET MÉDIANS DES PERSONNELS TITULAIRES (HORS RÉGIME INDEMNITAIRE) ET DES PERSONNELS CONTRACTUELS

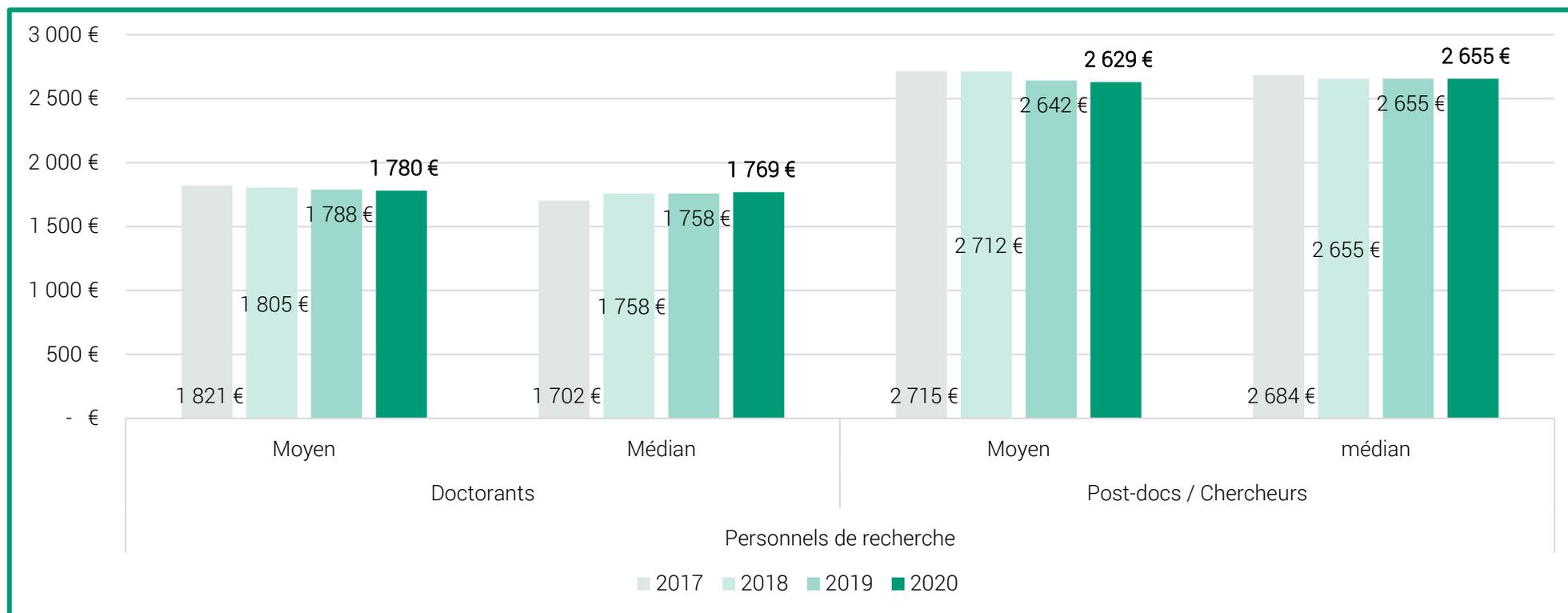
Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels titulaires hors régime indemnitaire, par catégorie d'agent



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



Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels de recherche



Éléments complémentaires de rémunération

Montant du SFT versé aux agents BIATSS

	Montants						Nombre de bénéficiaires					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SFT BIATSS contractuels	17 067,13 €	23 265,32 €	20 691,06 €	29 919,69 €	35 932,30 €	40 273,33 €	43	51	47	61	68	70
SFT BIATSS titulaires	0 €	4 755,85 €	9 011,50 €	13 365,76 €	15 583,42 €	15 185,77 €	0	6	10	16	16	17

- SFT : Supplément familial de traitement

Régime indemnitaire des BIATSS titulaires

	Montants						Nombre de bénéficiaires					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PPRS /IFSE	3 893,86 €	38 029,10 €	93 519,90 €	174 227,85 €	210 655,82 €	274 131,17 €	7	19	34	34	37	40
CIA	n.c.			13 524,87 €	15 150,00 €	12 810,00 €	n.c.			12	35	31
Total	3 893,86 €	38 029,10 €	93 519,90 €	187 752,72 €	225 805,82 €	286 941,17 €	7	19	34	34	37	40

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

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

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

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

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

Régime indemnitaire des BIATSS contractuels

Intéressement – données 2018, 2019 et 2020

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

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

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

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Montant de la GIPA versée

	Catégorie	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage d'hommes	Pourcentage de femmes	Montant
2015	A	13	15,4%	84,6%	10 571,30 €
2016	A	13	0%	100%	12 438,58 €
2017	A	11	0%	100%	3 619,89 €
2018	A	1	0%	100%	158,74 €
2019	A	3	33%	67%	1 606,76 €
2020	A	5	0%	100%	3231,75 €

À noter

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

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



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

FORMATION DES PERSONNELS EN 2020

Formations

		2016	2017	2018	2019	2020
Nombres de formations métiers	Nombre de stagiaires	121	105	190	214	349
	Heures de formation	1 442,5 heures	1 209,5 heures	2 041 heures	2 190 heures	2 032,5 heures
Formation hygiène, sécurité et santé au travail	Nombre de stagiaires	9	32	77	65	13
	Heures de formation	63 heures	352 heures	228,75 heures	377 heures	147 heures
Préparation aux concours	Nombre de stagiaires	75	123	57	22	22
	Heures de formation	486 heures	849 heures	297 heures	205,5 heures	205,5 heures
Total	Nombre de stagiaires	205	260	324	296	296
	Heures de formation	1 991,5 heures	2 410,5 heures	2 566,75 heures	2 772,5 heures	2 772,5 heures

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

La situation sanitaire a fait diminuer le nombre de formations en hygiène sécurité santé au travail, car elles exigent d'être en présentiel.

Les formations ont été plus nombreuses mais sur des sessions plus courtes.

La formation à distance a été bien accueillie par la majorité des agents.

Formations individuelles

	Nombre de demandes	Demandes acceptées	Nombre d'heures	Montant
VAE	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Congé de formation professionnelle	1	1	n.c.	n.c.
Congé personnel de formation	2	2	65	n.c.
Bilan de compétences	1	1	24	n.c.

Informations complémentaires

- Nombre d'entretiens professionnels de formation : 40 ;
- Nombres d'heures de formation faites à distance : 1281,5 heures.

Répartition des formation suivies

SAFIRE	11%
Convergences	17%
PFE	62%
Autres	10%

Formation par direction/service

Direction/service	Nombre de stagiaires	Heures de formation	Montant dépensé (frais de mission inclus)	Coût consolidé (tenant compte de l'absence de l'agent à son poste)
Direction/Présidence	29 concernant 7 agents	105,5	250 €	2895,75 €
Agence comptable	19 concernant 8 agents	51,5	1 598,5 €	1409,26 €
Stratégie académique	87 concernant 38 agents	673,5	9 054,2 €	18571,41 €
Communication	13 concernant 9 agents	97	4 091 €	2673,74 €
Stratégie immobilière et développement des campus	68 concernant 37 agents dont SVE : 18 pour 9 agents	336,5 Dont SVE : 60	1 982 € Dont SVE : 566 €	9 279,90 € Dont SVE : 1 654,43 €
Culture, sciences et société	18 concernant 7 agents	149	1712,5 €	4 108,10 €
Ressources	RH : 27 dont 8 agents Finance : 15 dont 8 agents DSI : 48 dont 12 agents Juridique : 5 dont 3 agents = 95	RH : 108 Finance : 15 DSI : 48 Juridique : 5 = 176	RH : 2 812,5 € Finance : 353,5 € DSI : 4 007 € Juridique : 1 013 € = 8 186 €	2 619,68 €
PIA	35 concernant 7 agents	178	4 850 €	4 909,26 €
École urbaine	7 concernant 4 agents	61	0	1 681,46 €
LabEx	29 concernant 11 agents	163	927 €	4 494,20 €
Total	400	1991	32 651,20 €	52 642,76 €

Voir tableau complémentaire p50.

ENTRETIENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATSS

Taux de retour suite aux entretiens professionnels 2020

2016	57,8%
2017	69%
2018	85%
2019	86,8%
2020	64,4%

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

CONDITIONS DE TRAVAIL

Compte épargne-temps

Ouverture du CET

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

Indemnisation des jours épargnés en 2020

	Nombre de jours	Montant de l'indemnité (brut)	Total
A	184	135 €	24 840 €
B	10	90 €	900 €
C	0	75 €	0
Total	194		25 740 €

Pour rappel, en 2019, 165 jours ont été indemnisés pour un total de 21 960 €.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Absentéisme

Absences pour grèves

Nombre de jours retenus pour grèves	Nombre d'agents grévistes
4	3

Nombre d'autorisations d'absence accordées

Tous motifs confondus, hors autorisation d'absence pour enfant malade	Motif enfant malade
72	50

Type de motif d'autorisation d'absence

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

Congés

	Nombre de jours	Nombre d'arrêts*
Congé de paternité et d'accueil d'un enfant	85	6
Congé maternité	1 763	17
Congé maladie	1 167	94
Total	3 015	117

* Un agent peut être concerné par plusieurs arrêts.

Visite médicale

Nombre de visites	Nombre d'agents
59	59

Le CHSCT

Le Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) est l'organe consultatif compétent sur les questions intéressant la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents et des usagers.

Périmètre d'action

Les personnels concernés par le CHSCT de l'UdL sont ceux hébergés au 92 rue Pasteur 69007 Lyon, quel que soit leur employeur. Pour les personnels UdL exerçant leur activité dans un autre établissement, c'est le CHSCT de l'établissement d'accueil qui est compétent.

Création et installation du CHSCT	Arrêté du 27/02/2015
Formation des membres	Juillet – septembre 2015 – 5 jours
Nombre de réunions ordinaires	6
Nombre de réunions extraordinaires	4

Registre de sécurité

Signalement de dangers graves et imminents	0
Accidents du travail	1
Exercice du droit de retrait	0

Accidents de service ou de trajet

Service	Trajet
0	1

Formations en hygiène et sécurité

	Nombre de stagiaires
Habilitation électrique	6
Membres du CHSCT	0
Évacuation des locaux, guide-file et serre-file	0
SST, recyclage SST	4
Autres	2

DIALOGUE SOCIAL

Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées

CT	CHSCT	CCPAC
10 séances * 2 heures * 2 = 40 heures	10 séances * 2 heures * 2 = 40 heures	1 séance * 1 heure * 2 = 2 heures

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

Locaux syndicaux

- **Surface des locaux syndicaux** : 25,86 m².

PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT

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

Montant des participations aux frais de transport

	Nombre de bénéficiaires	Montant
2015	185	35 955,08 €
2016	205	43 565,97 €
2017	203	47 848,79 €
2018	233	58 554,80 €
2019	250	64 220,87 €
2020	205	31 984.41 €

POLITIQUE CULTURELLE ET SPORTIVE, ET ACTION SOCIALE

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

Moyens financiers 2020

	2020
Montant de la facture CLASUP	7 500 €
Subventionnement des repas	3 139,27 €
PIM Colonie de vacances	518,42 €
ASIU Enseignement supérieur	600 €

Divers

- **Participation à l'arbre de Noël** : l'arbre de Noël a été annulé et des cartes cadeaux ont été envoyées à 86 familles ;
- **Achats billetterie** : 64 billets pour un total de 461,8€ ; 12 agents bénéficiaires ;
- **Place en crèche** : 5 dossiers présentés, 4 places proposées et 1 place acceptée.

Assistante sociale

Année	Nombre de permanences	Nombre d'agents	Montant
2018 (4 mois)	4 permanences	4 agents dont 4 nouveaux dossiers	1 320 €
2019	10 permanences	18 agents dont 14 nouveaux dossiers	3 576 €
2020	12 permanences (3 interface et 9 actis)	20 agents suivis	2 913,82 €

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

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

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

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

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

TÉLÉTRAVAIL

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

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

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

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

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

Concernant la durée du télétravail, la convention individuelle se conclut pour une durée d'un an, de septembre à août ou de janvier à décembre, reconductible par accord tacite pendant 3 ans.

Bilan 2020 (avant crise sanitaire)

	Nombre de demandes		Nombre de dossiers acceptés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	31	89	31	89
B	4	10	4	10
C	0	1	0	1
Total	35	100	35	100



GLOSSAIRE

DE LA PUBLICATION

Glossaire de la publication

ANR	Agence nationale de la recherche
ARC	Communauté de recherche académique
ASIU	Actions sociales d'initiative universitaire facultatives
BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
CA	Conseil d'administration
CAC	Conseil académique
CCPAC	Commission consultative paritaire pour les agents contractuels
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CHSCT	Comité hygiène, sécurité et conditions de travail
CIA	Complément indemnitaire annuel
CIF	Congé individuel de formation
COMUE	Communauté d'universités et établissements
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPF	Compte personnel de formation
CT	Comité technique
DGESIP	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DIF	Droit individuel de formation
ETP	Équivalent temps plein
EUL	École urbaine de Lyon
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat

H/F	Hommes/femmes
IDEX	Initiative d'excellence (IDEXLYON)
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IPC	Indice des prix à la consommation
ITRF	Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation
LABEX	Laboratoire d'excellence
MÀD	Mise à disposition
MENESR	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
PALSE	Programme Avenir Lyon Saint-Étienne
PERSÉE	Portail de diffusion de revues scientifiques en sciences humaines et sociales
PFI	Prime de fonction informatique
PIA	Programmes d'Investissements d'Avenir
PIM	Prestations interministérielles
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
SEL	Projet « Smart Electric Lyon »
SFT	Supplément familial de traitement
SST	Santé et sécurité au travail
TIB	Traitement indiciaire brut
UDL	Université de Lyon
UMS	Unité mixte de services
VAE	Validation des acquis de l'expérience



TABLE DES MATIÈRES

Table des matières

AVANT-PROPOS DE L'ADMINISTRATEUR PROVISoire	3
PRÉSENTATION GÉNÉRALE	4
CONTRIBUER À UN SITE UNIVERSITAIRE D'ENVERGURE INTERNATIONALE	5
L'UNIVERSITÉ DE LYON EN CHIFFRES	6
<i>Montant des dépenses budgétaires</i>	6
À noter	6
ORGANIGRAMME AU 31 DÉCEMBRE 2020	7
SOMMAIRE	8
EFFECTIFS, DÉMOGRAPHIE, RÉPARTITION HOMMES-FEMMES	9
PLAFOND D'EMPLOIS.....	10
<i>Plafond d'emplois 2020</i>	10
Nombre d'emplois délégués par l'État correspondant aux trois phases de délégation dans le cadre du contrat de site.....	10
<i>Entrées et sorties des personnels titulaires</i>	11
Arrivées des personnels titulaires en 2020	11
Départs des personnels titulaires en 2020.....	11
<i>Détail des effectifs par grade</i>	12
<i>Effectifs en ETP des personnels BIATSS</i>	13
Ancienneté des contractuels BIATSS au 31/12/2020	13
<i>Mouvements par services – personnels UdL (hors LabEx et EUL) en 2020</i>	14

Mouvements par direction – personnels UdL en 2020	16
Mouvements par LabEx et EUL en 2020	17
Part des emplois État dans le recrutement des personnels UdL	18
Mouvements 2020 dans le budget État.....	18
Personnels contractuels : répartition des types de contrat par catégorie	20
Répartition au 31/12/2020 des types de contrat par catégorie	20
Répartition au 31/12/2019 des types de contrat par catégorie	20
Personnels en situation de handicap	21
Rappel des obligations légales	21
Montants payés au Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)	21
DÉMOGRAPHIE	22
Pyramide des âges de l’ensemble des personnels au 31/12/2020 avec distinguo H/F	22
Répartition par classe d’âge des personnels UdL.....	22
Pyramide des âges 2020 des personnels UdL (tous types d’emplois confondus)	23
Âges moyens et médians des personnels UdL (titulaires, contractuels BIATSS, MàD) avec distinguo H/F	23
Âges moyens et médians des personnels UdL – données 2020	24
Personnels titulaires : âges moyens et médians – données 2020	24
Personnels contractuels en CDD : âges moyens et médians – données 2020.....	25
Personnels contractuels en CDI : âges moyens et médians – données 2020	25
Personnels de recherche : âges moyens et médians – données 2020.....	26
Personnels mis à disposition : âges moyens et médians – données 2020	26
Prévisions de départ à la retraite	27
Personnels atteignant l’âge de 62 ans	27
Personnels atteignant l’âge de 65 ans	27
RÉPARTITION HOMMES-FEMMES	28

<i>Répartition globale hommes-femmes en 2020</i>	28
<i>Répartition hommes-femmes par catégorie d'emploi</i>	29
<i>Répartition hommes-femmes par catégorie de contrat</i>	30
<i>Répartition hommes-femmes dans les instances au 31/12/2020</i>	31
RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS	32
STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS	33
<i>Structure de la masse salariale et des rémunérations au 31/12/2020</i>	33
À noter	33
RÉPARTITION DES SALAIRES	34
<i>Répartition des salaires mensuels bruts H/F des personnels BIATSS et de recherche</i>	34
<i>Répartition par tranche de salaires des rémunérations brutes H/F des personnels BIATSS et de recherche</i>	35
Répartition par catégorie et par classe, compte tenu des temps partiels	35
SALAIRES MOYENS ET MÉDIANS DES PERSONNELS TITULAIRES (HORS RÉGIME INDEMNITAIRE) ET DES PERSONNELS CONTRACTUELS	36
<i>Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels titulaires hors régime indemnitaire, par catégorie d'agent</i>	36
<i>Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels contractuels, par catégorie d'agent</i>	37
<i>Salaires mensuels bruts moyens et médians des personnels de recherche</i>	38
<i>Éléments complémentaires de rémunération</i>	39
Montant du SFT versé aux agents BIATSS	39
Régime indemnitaire des BIATSS titulaires	39
<i>Régime indemnitaire des BIATSS contractuels</i>	40
Intéressement – données 2018, 2019 et 2020.....	40
GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)	41
<i>Montant de la GIPA versée</i>	41

À noter	41
---------------	----

FORMATION DES PERSONNELS, CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ 42

FORMATION DES PERSONNELS EN 2020 43

<i>Formations</i>	43
-------------------------	----

<i>Formations individuelles</i>	44
---------------------------------------	----

Informations complémentaires	44
------------------------------------	----

Répartition des formation suivies	44
---	----

<i>Formation par direction/service</i>	45
--	----

ENTRETIENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATSS 46

<i>Taux de retour suite aux entretiens professionnels 2020</i>	46
--	----

CONDITIONS DE TRAVAIL 47

<i>Compte épargne-temps</i>	47
-----------------------------------	----

Ouverture du CET	47
------------------------	----

Indemnisation des jours épargnés en 2020.....	47
---	----

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ 48

<i>Absentéisme</i>	48
--------------------------	----

Absences pour grèves	48
----------------------------	----

Nombre d'autorisations d'absence accordées	48
--	----

Type de motif d'autorisation d'absence	48
--	----

<i>Congés</i>	49
---------------------	----

<i>Visite médicale</i>	49
------------------------------	----

<i>Le CHSCT</i>	49
-----------------------	----

Périmètre d'action	49
--------------------------	----

<i>Registre de sécurité</i>	50
<i>Accidents de service ou de trajet</i>	50
<i>Formations en hygiène et sécurité</i>	50
DIALOGUE SOCIAL	51
<i>Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées</i>	51
<i>Locaux syndicaux</i>	51
PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT	52
<i>Montant des participations aux frais de transport</i>	52
POLITIQUE CULTURELLE ET SPORTIVE, ET ACTION SOCIALE	53
<i>Moyens financiers 2020</i>	53
<i>Divers</i>	53
<i>Assistante sociale</i>	54
TÉLÉTRAVAIL	55
<i>Bilan 2020 (avant crise sanitaire)</i>	55
<hr/> GLOSSAIRE DE LA PUBLICATION	56
<hr/> TABLE DES MATIÈRES	59

MENTIONS LÉGALES DE PUBLICATION

Éditeur : Université de Lyon
92 rue Pasteur
69007 Lyon
France

Directeur de la publication : Stéphane Martinot,
Administrateur provisoire de la COMUE Université de Lyon

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES

Couverture : © Université de Lyon
P.3 : © Nicolas Robin
P.5 : © Université de Lyon
Tous droits réservés



Université de Lyon

92, rue Pasteur – CS30122
69361 Lyon Cedex 07
France

Tél. +33 (0)4 37 37 26 70

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

www.universite-lyon.fr



facebook.com/UdLUniversitedeLyon



twitter.com/UniversiteLyon



youtube.com/user/UniversiteDeLyon



instagram.com/universite_de_lyon