

Créée en 1973, l'université Lumière Lyon 2 est considérée comme la deuxième université française en Lettres, Langues, Droit, Sciences humaines et sociales. Elle compte 13 entités de formation réparties dans 4 domaines de formation et de recherche : **Arts, lettres, langues / Droit, économie, gestion / Sciences humaines et sociales / Sciences, technologie, santé.**

L'Université Lumière Lyon 2 est présente sur deux sites principaux :

- Les Berges du Rhône ; site historique situé sur la rive gauche du Rhône dans le centre de Lyon.
- Porte des Alpes ; le campus situé sur les communes de Bron et Saint-Priest qui, outre les locaux d'enseignement et de recherche et les bâtiments de l'IUT Lumière, accueille également les activités culturelles et sportives
- Autres sites : Musée des moulages, le site d'Écully, le Vinatier.

Elle est présidée par **Jean-Luc Mayaud**, depuis le printemps 2012.

Au 31 décembre 2015, il était accompagné dans ses missions de 6 Vice-président(e)s :

Pierre-Yves Péguy, Vice-Président du Conseil d'Administration, Vice-Président chargé des finances,

Yanni Gunnell, Vice-Président de la Commission Recherche,

Luc Baumstark, Vice-Président de la Commission de la Formation et de la Vie Etudiante,

Norbert Landon, Vice-Président à la vie des campus et aux patrimoines,

Béatrice Clavel, Vice-Présidente aux partenariats extérieurs, à la médiation, à la culture et à la communication,

Elisabeth Vercher, Vice-Présidente déléguée aux relations internationales,

Et de 2 Vice-Présidents étudiants :

Jily Ba, Vice-président étudiant au Conseil Académique au titre du Conseil d'Administration, chargé des questions d'insertion professionnelle,

Jean-Didier Babete Mata Ekolobato, Vice-président étudiant au Conseil Académique au titre de la Commission de la Formation et Vie Universitaire, chargé des questions de vie étudiante en lien avec le CROUS.

CHIFFRES CLES

2 campus,
2 bibliothèques universitaires,
14 bibliothèques spécialisées,
1 maison de l'étudiant,
57 associations étudiantes agréées

4 grands Domaines d'Enseignement

- Arts, lettres, langues,
- Droit, économie, gestion,
- Sciences humaines et sociales,
- Sciences, technologies, santé.

Superficie 136 221 m de locaux pour les 2 campus Berges du Rhône et Porte des Alpes

6 Unités de Formation et de Recherche

- Anthropologie, sociologie et science politique,
- Sciences économiques et de gestion,
- Droit et science politique,
- Temps et territoires,
- Langues,
- Lettres, sciences du langage et arts.

28 431 étudiants au 15 janvier 2015 dont 18% Internationaux

6 Instituts

- Institut de la Communication,
- Institut des Etudes du travail de Lyon,
- Institut de la Formation syndicale,
- Institut de Psychologie,
- Institut des Sciences et pratiques d'éducation et de formation,
- Institut universitaire de technologie Lumière.

35 licences,
21 licences professionnelles,
153 spécialités de masters,
5 spécialités de DUT,
49 spécialités de DU.
34 laboratoires de recherche,
3 regroupements fédératifs,
Membre de 4 laboratoires d'excellence.

1 département de formation

- Centre international d'études françaises (CIEF).

TABLES DES MATIERES

CHAPITRE 1. EFFECTIFS, CARRIERE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT

1.1 EMPLOIS ET EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT

1.1.1 PLAFOND D'EMPLOI

1.1.2 EFFECTIFS

1.2. DEMOGRAPHIE DES PERSONNELS

1.2.1 AGE

1.2.2 GENRE

1.2.3. ANCIENNETE

1.3. MOUVEMENT, PROMOTION ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI

1.3.1 MOUVEMENT DES PERSONNELS

1.3.2 PROMOTION

1.3.3 POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI

CHAPITRE 2. TEMPS DE TRAVAIL

2.1 QUOTITE DE TRAVAIL

2.2 DELEGATIONS ET CONGES POUR RECHERCHER ET CONVERSION THEMATIQUE

2.3 CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 3. REMUNERATIONS ET CHARGES

3.1. MASSE SALARIALE

3.2. VACATIONS ET HEURES COMPLEMENTAIRES 2015

3.3. PRIMES ET INDEMNITES

3.4. SALAIRE DES APPRENTIS

CHAPITRE 4. FORMATION DES PERSONNELS

4.1. FORMATION DES PERSONNELS SELON LE DOMAINE

4.2. FORMATION DES PERSONNELS SELON LES COMPOSANTES/SERVICES

4.3. FORMATION DES PERSONNELS PAR TYPE DE POPULATION

CHAPITRE 5. CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIENE, SECURITE

5.1. CONDITIONS DE TRAVAIL

5.2. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.3. ABSENCES, CONGES ET ACCIDENTS

CHAPITRE 6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE 7. ACTION SOCIALE

7.1. ASSISTANTE SOCIALE

7.2. CHIFFRES DE L'ACTION SOCIALE

GLOSSAIRE

CHAPITRE 1

EFFECTIFS, CARRIÈRE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT

1.1. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT

1.1.1 LE PLAFOND D'EMPLOI

Depuis le passage à l'autonomie, la masse salariale est assortie d'un plafond des emplois. La dotation ministérielle est de 1549 emplois. Ils sont complétés par des emplois sur ressources propres de l'université.

1.1.2 LES EFFECTIFS

❖ Les effectifs globaux

Tableau 1 Les effectifs des personnels de l'Université Lumière Lyon 2 par genre et par statut (au 31 décembre 2015)

	Personnel titulaire			Personnel contractuel			TOTAL
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
BIATSS	177	350	527	82	229	311	838
Enseignant	317	327	644	64	77	141	785
TOTAL	494	677	1171	146	306	452	1623

Source : Harpège

Tableau 2 Répartition des ETP de l'Université Lumière Lyon 2 par genre et par statut (au 31 décembre 2015)

Source : Harpège

	Personnel titulaire			Personnel contractuel			TOTAL en ETP		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
BIATSS	173	330	503	71	177	247	244	507	751
Enseignant	314	324	638	49	71	120	363	395	758
TOTAL	487	654	1141	120	247	367	607	902	1509

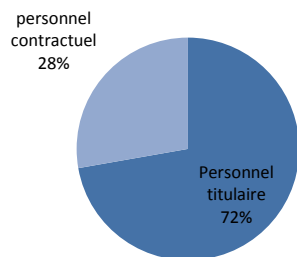
Concrètement, les seules évolutions significatives sont d'une part l'externalisation d'une partie de l'entretien des locaux depuis le mois d'avril et d'autre part la création de postes dans le cadre de la campagne dite Fioraso. Ces deux phénomènes s'équilibrent en effectifs et produisent un effet légèrement positif en ETP.

Les autres variations sont essentiellement conjoncturelles. En effet, le bilan social est une photo à la date du 31 décembre, et donc le volume des postes temporairement vacants ainsi que le nombre de contractuels sur besoin temporaire peut largement varier d'un mois à l'autre.

L'évolution des personnels BIATSS est satisfaisante en termes de répartition titulaires/non titulaires, puisqu'on constate une baisse importante du nombre d'agents non titulaires et une progression du nombre de titulaires. Cela est en partie dû à la poursuite de l'effort de titularisation des agents dans le cadre du dispositif Sauvadet.

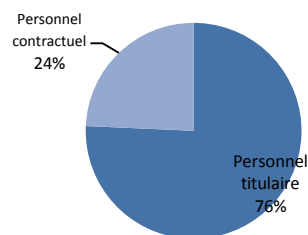
Inversement, si le nombre total d'enseignants augmente légèrement, on constate une baisse des effectifs titulaires et une hausse sensible des effectifs non titulaires. Néanmoins, ce phénomène est simplement conjoncturel, puisqu'il s'agit de postes permanents temporairement vacants qui ont vocation à être à nouveau occupés par des agents titulaires dès la rentrée 2016. En effet, tous les départs d'enseignants (retraite non anticipée, mutation, détachement, mise en disponibilité...) décidés après le CT de novembre 2014 qui a étudié la campagne d'emploi ne peuvent plus donner lieu au recrutement d'un agent titulaire en 2015, et font donc l'objet d'un remplacement temporaire par un agent contractuel (CDD pour les supports second degré, ATER pour les supports PR et MCF). Or, ces départs non anticipés sont en forte croissance, chez les enseignants chercheurs comme chez les BIATSS, du fait du développement de la mobilité et de la difficulté pour les agents à se positionner sur la question de leur retraite. Cela se traduit d'ailleurs par ricochet par une campagne très importante en 2016 pour les enseignants.

Figure 1: Répartition des personnels selon le statut



Source : Harpège

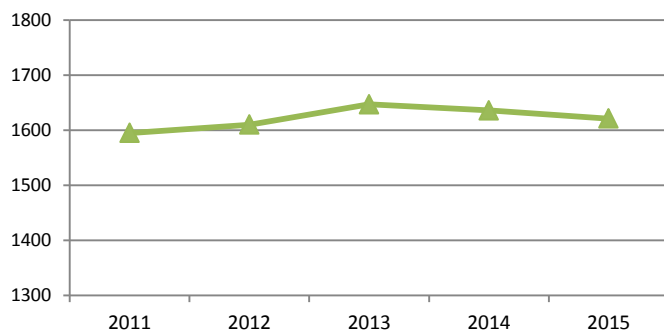
Figure 2 : Répartition des ETP selon le statut



Source : Harpège

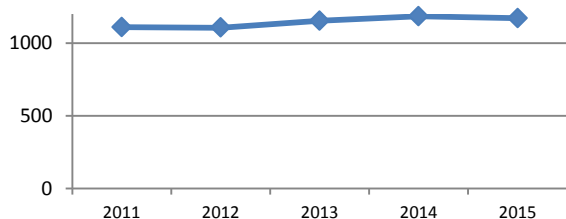
Au 31 décembre 2015, **1621 individus** travaillaient à l'Université Lumière Lyon 2 soit **1 509 équivalent temps plein (ETP)**.

Figure 3 Evolution des effectifs entre 2011 et 2015



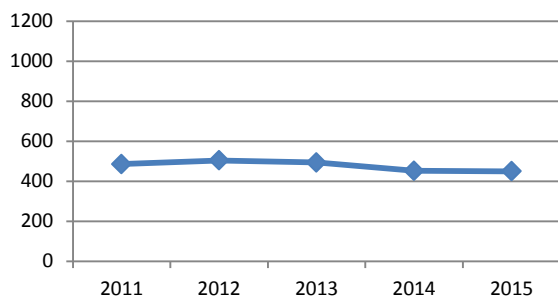
Source : Harpège et bilans sociaux précédents

Figure 4 Evolution du personnel titulaire depuis 2011



Source : Harpège et bilans sociaux précédents

Figure 5 Evolution du personnel contractuel depuis 2011



Source : Harpège et bilans sociaux précédents

Les effectifs globaux de l'établissement sont restés assez stables depuis 2011. La baisse importante des effectifs des personnels contractuels et l'accroissement du personnel titulaire entre 2013 et 2014 s'expliquent notamment par la titularisation de nombreux agents éligibles au dispositif des examens réservés, dit « concours Sauvadet ».

❖ Les effectifs du personnel enseignant

Au 31 décembre 2015, 644 enseignants titulaires travaillaient au sein de l'établissement dont 317 hommes et 327 femmes. 141 enseignants contractuels étaient en postes en 2015, 64 hommes et 77 femmes. Le personnel enseignant de l'Université Lumière Lyon 2 est composé de 381 hommes et de 404 femmes en 2015, soit un total de 785 individus. De plus, 133 personnes sont sous contrat post-doctoraux au 31 décembre 2015.

➤ Selon le statut

*Le personnel enseignant titulaire

Tableau n°3 Répartition des effectifs enseignants titulaires selon le statut (au 31 décembre 2015)

		Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignant chercheur	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	120	72	192
	MAITRE DE CONFERENCES	150	195	345
	Ensemble Enseignant chercheur	270	267	537
Enseignant 2nd degré	PROFESSEUR AGREGÉ	21	28	49
	PROFESSEUR D'EPS	7	3	10
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	15	24	39
	PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	3	5	8
	Ensemble Enseignant 2nd degré et 1 ^{er} degré	47	60	107
Ensemble des enseignants titulaires		317	327	644

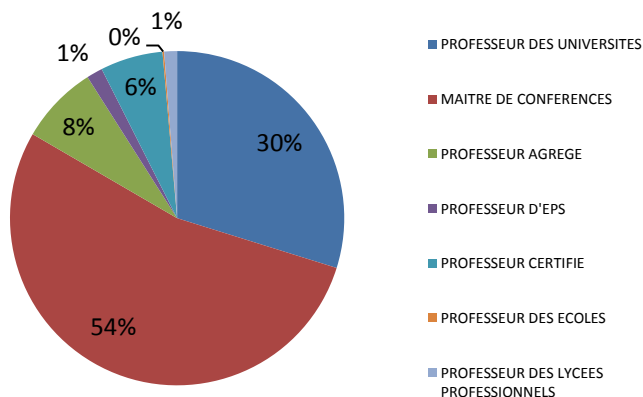
Source : Harpège

Tableau n°4 Répartition des ETP enseignants selon le statut et leur genre (au 31 décembre 2015)

		Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignant chercheur	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	119,0	71,5	190,5
	MAITRE DE CONFERENCES	148,8	193,8	342,6
	Ensemble Enseignant chercheur	267,8	265,3	533,1
Enseignant 1er et 2nd degré	PROFESSEUR AGREGÉ	20,5	27,1	47,6
	PROFESSEUR D'EPS	7,0	3,0	10,0
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	14,6	23,3	37,9
	PROFESSEUR DES ECOLES	0,8		0,8
	PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	3,0	5,0	8,0
	Ensemble Enseignant 1er et 2nd degré	45,9	58,4	104,3
TOTAL		313,7	323,7	637,4

Source : Harpège

Figure 7 Répartition en pourcentage des effectifs des enseignants titulaires selon leur corps d'appartenance



Source : Harpège

*Le personnel enseignant contractuel

Tableau n° 5 Répartition des effectifs enseignants contractuels selon le type de contrat (au 31 décembre 2015)

	Hommes	Femmes	Total
ATER	29	41	70
ATER mi-temps	2	0	2
CDI	1	3	4
Enseignant contractuel du 2nd degré	3	5	8
Lecteur à titre personnel	2	13	15
Lecteurs échange bilatéral	0	1	1
Maître de Conférences associé à mi-temps	21	7	27
Maître de langue à titre personnel	3	4	7
Professeur des Universités associé à mi-temps	4	2	6
Total	65	76	141

Source: Harpège

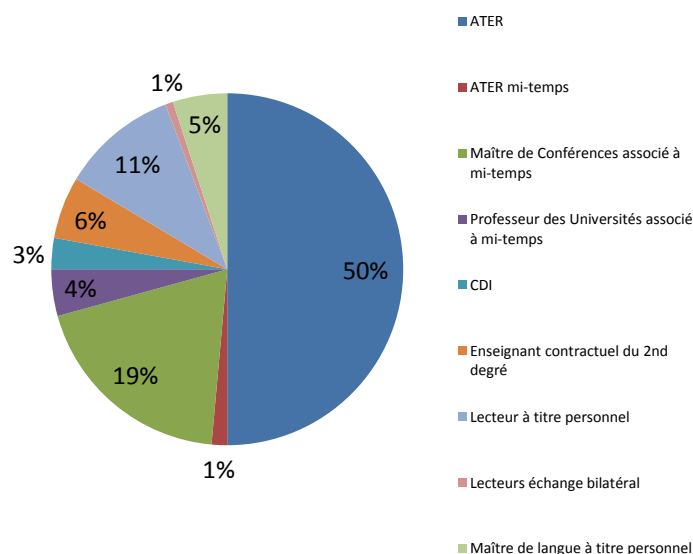
Les enseignants en contrat à durée indéterminée sont au nombre de 3 au CIEF et d'1 à LESLA.

Tableau n° 5 bis Répartition des ETP du personnel enseignant contractuel selon le statut et leur genre (au 31 décembre 2015)

		Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignant chercheur	ATER	29,0	41,0	70,0
	ATER mi-temps	1,0		1,0
	Maître de Conférences associé à mi-temps	10,0	3,5	13,5
	Professeur des Universités associé à mi-temps	2,0	1,0	3,0
Ensemble Enseignant chercheur		42,0	45,5	87,5
Enseignant 1er et 2nd degré	CDI	0,5	2,6	3,1
	Enseignant contractuel du 2nd degré	1,5	4,5	6,0
	Lecteur à titre personnel	2,0	13,0	15,0
	Lecteurs échange bilatéral		1,0	1,0
	Maître de langue à titre personnel	3,0	4,0	7,0
Ensemble Enseignant 1er et 2nd degré		7,0	25,1	32,1
TOTAL enseignant chercheur et enseignant 1^{er} et 2nd degré		49,0	70,6	119,6

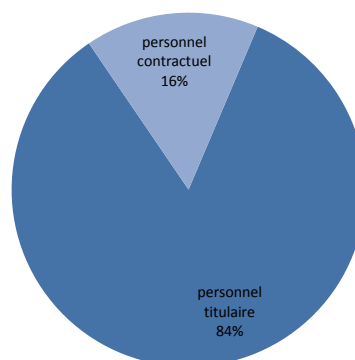
Source : Harpège

Figure 8 Répartition en pourcentage des effectifs du personnel enseignant contractuel



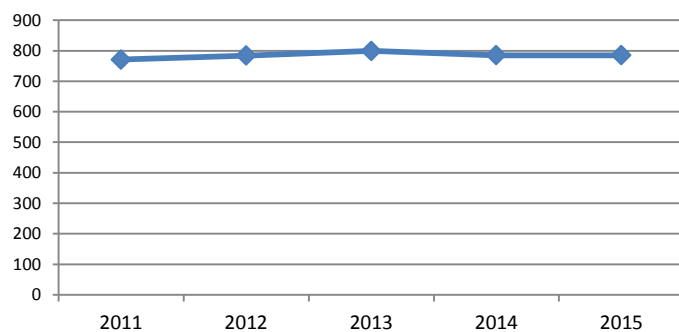
Source : Harpège

Figure 9 Répartition des ETP du personnel enseignant selon le statut



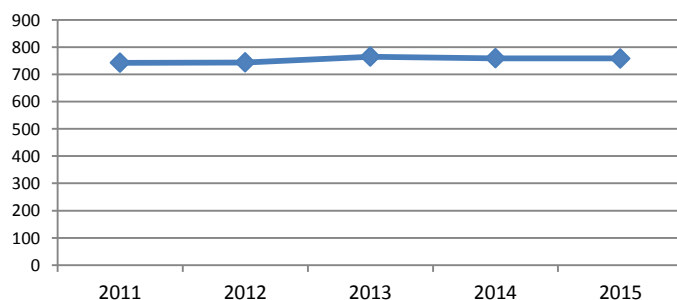
Source : Harpège

Figure n°10 Evolution des effectifs enseignants



Source : Harpège et bilans sociaux précédents

Figure n°11 Evolution des ETP enseignants



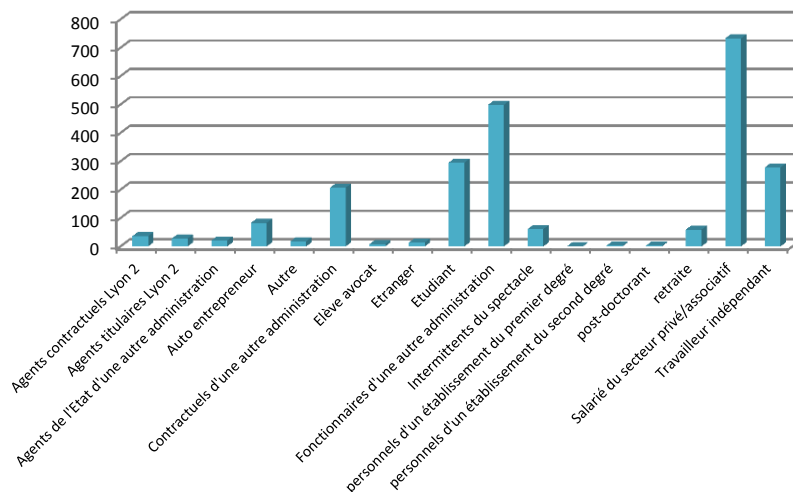
Source : Harpège et bilans sociaux précédents

Tableau n° 6 Répartition des enseignants vacataires selon le statut d'origine

Agents contractuels Lyon 2	36
Agents titulaires Lyon 2	28
Agents de l'Etat d'une autre administration	21
Auto entrepreneur	83
Autre	18
Contractuels d'une autre administration	207
Elève avocat	8
Travailleur Etranger	14
Etudiant	295
Fonctionnaires d'une autre administration	499
Intermittents du spectacle	61
personnels d'un établissement du premier degré	1
personnels d'un établissement du second degré	3
post-doctorant	3
retraite	59
Salarié du secteur privé/associatif	733
Travailleur indépendant	278
Total	2347

Source : Geisha

Figure n°12 Répartition des enseignants vacataires selon le statut d'origine



Les enseignants vacataires sont majoritairement des salariés du secteur privé ou sont des fonctionnaires d'une autre administration.

➤ Selon la composante de rattachement

Tableau n°7 Répartition des effectifs enseignants selon la composante d'enseignement (au 31 décembre 2015)

	Enseignant contractuel	Enseignant titulaire	Total
Centre international d'études françaises	5	19	24
Institut de la communication	7	39	46
Institut de psychologie	17	51	68
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	5	26	31
Institut d'études du travail de Lyon	1	11	12
Institut Universitaire de Technologie Lumière	9	33	42
Presses universitaires de Lyon		1	1
Services communs de documentation		1	1
Service universitaire d'activités physiques et sportives		14	14
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	7	58	65
UFR de droit et science politique	13	36	49
UFR de lettres, sciences du langage et arts	15	97	112
UFR des langues et Centre de langues	36	108	144
UFR des sciences économiques et de gestion	16	59	75
UFR Temps et territoires	10	91	101
Total	141	644	785

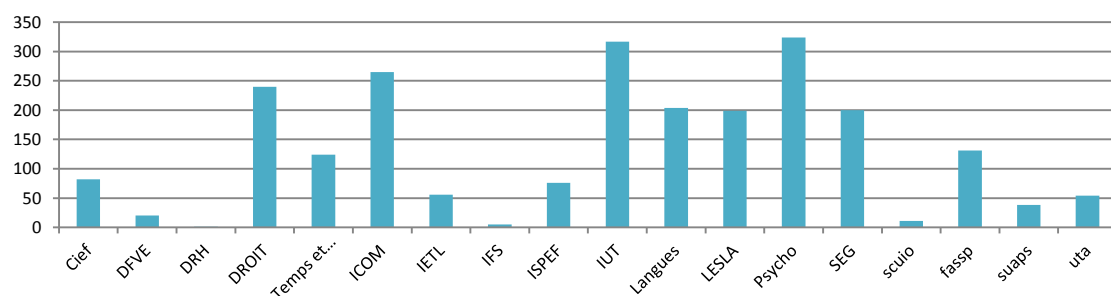
Source : Harpège

Tableau n°8 Répartition des effectifs enseignants vacataires selon la composante d'enseignement

Nom de la structure	Effectifs
Centre international d'études françaises	82
Institut de la communication	265
Institut de psychologie	324
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	76
Institut d'études du travail de Lyon	56
Institut Universitaire de Technologie Lumière	317
Service universitaire d'activités physiques et sportives	38
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	131
UFR de droit et science politique	240
UFR de lettres, sciences du langage et arts	199
UFR des langues et Centre de langues	204
UFR des sciences économiques et de gestion	200
UFR Temps et territoires	124
Direction de la Formation et de la Vie Etudiante	20
Institut de la Formation Syndicale	5
Université Tous Âges	54
Autre (formateur de la formation des personnels - DRH)	12
Total	2347

Source : Geisha

Figure n°13 Répartition des effectifs des enseignants vacataires selon la composante de rattachement



Source : Geisha

Les 4 composantes qui ont des contingents de vacataires les plus importants sont l'IUT, l'Institut de Psychologie, l'Institut de la communication (ICOM) et l'UFR de droit et science politique.

➤ Selon la section CNU

Tableau n°9 Répartition des effectifs enseignants-chercheurs selon la section CNU
(au 31 décembre 2015)

		Contractuels	Titulaires	Total
01	Drt. priv. sc. crim.	4	19	23
02	Drt. publ.	8	14	22
04	Sc. politique	1	14	15
05	Sc. économiques	6	36	42
06	Sc. de gestion	14	23	37
07	Sc. du langage	2	24	26
08	Lang. & litt. anc.	1	9	10
09	Lang. & litt. franc.	2	30	32
10	Litt. comparées		4	4
11	Lang. & litt. ang.	18	34	52
12	Lang. & litt. germ.	3	13	16
14	Lang. & litt. roman.	7	27	34
15	Lang. & Litt. autres	5	9	14
16	Psychologie	17	55	72
18	Arts	6	22	28
19	Socio., démographie	4	35	39
20	Anth., eth., préhis.	1	14	15
21	His. & civ. : ancien		29	29
22	His. & civ. : cont.	5	24	29
23	Géo. phys. & autres	2	22	24
24	Amén. espace, urbain	2	5	7
26	Maths. appliqués	1	5	6
27	Informatique	7	22	29
61	Génie informatique		2	2
69	Neurosciences		1	1
70	Sc. de l'éducation	6	22	28
71	Sc. info. communic.	4	19	23
	Non communiqué	2	4	6
	Total	128	537	665

Source : Harpège

❖ Les effectifs du personnel BIATSS

Entre 2014 et 2015, on observe une hausse de 10 agents titulaires BIATSS ; en effet en 2014, il y avait 517 titulaires contre 527 en 2015. Cette hausse s'explique par la titularisation de personnels contractuels par le biais des concours de la fonction publique.

Tableau n°10 Les effectifs du personnel BIATSS (au 31 décembre 2015)

	Personnel titulaire			Personnel contractuel		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	177	350	527	82	229	311

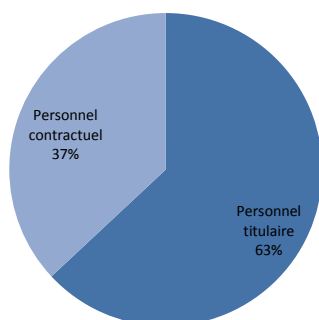
Source : Harpège

Tableau n°11 Les effectifs du personnel BIATSS en équivalent temps plein (ETP)
(au 31 décembre 2015)

	Personnel titulaire			Personnel contractuel		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	172,8	330,2	503	70,8	176,7	247,5

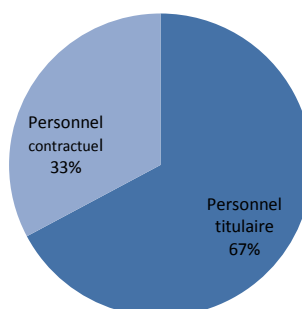
Source : Harpège

Figure 14 Répartition du personnel BIATSS selon le statut



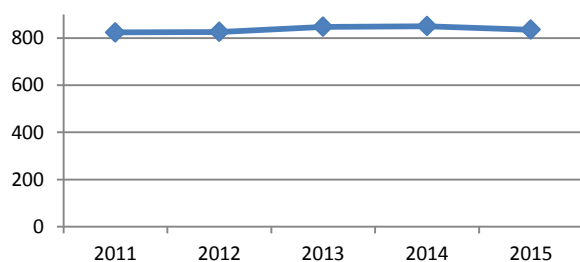
Source : Harpège

Figure 15 Répartition du personnel BIATSS en ETP selon le statut



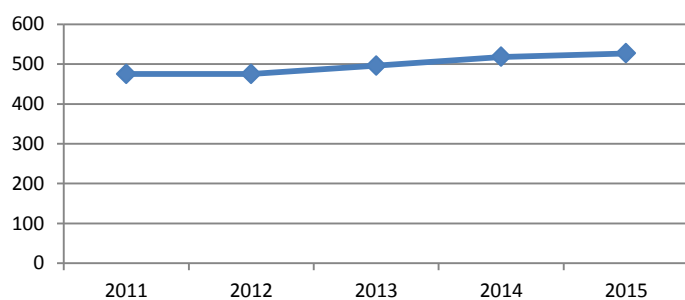
Source : Harpège

Figure 16 Evolution des effectifs Biatss



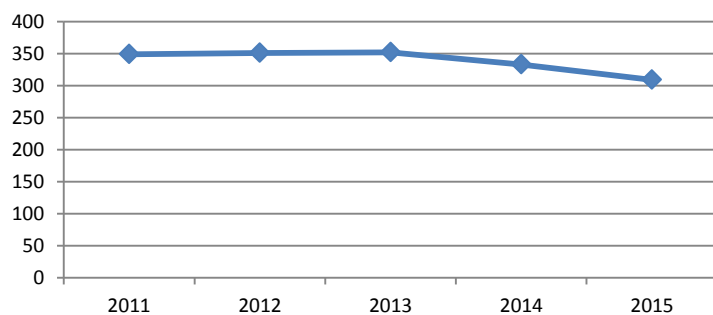
Source : Harpège

Figure 17 Evolution des effectifs BIATSS titulaires



Source : Harpège

Figure 18 Evolution des effectifs BIATSS contractuels



Source : Harpège

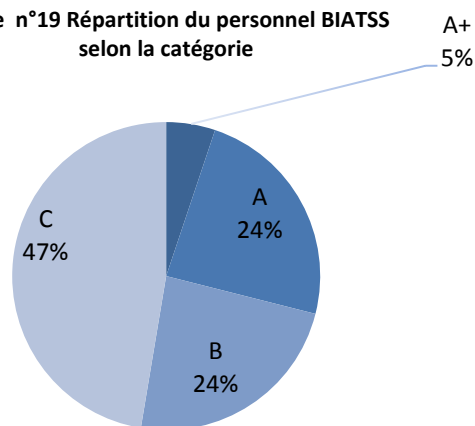
➤ Selon la catégorie

Tableau n°12 Répartition des effectifs BIATSS (titulaire et contractuel) selon la catégorie ou selon l'équivalent grade du contrat

	Hommes	Femmes	TOTAL	Taux de féminisation
A+	18	27	45	60%
A	76	123	199	61,8%
B	64	134	198	67.7%
C	101	295	396	74,5%
TOTAL	259	579	838	69%

Source : Harpège

Figure n°19 Répartition du personnel BIATSS selon la catégorie



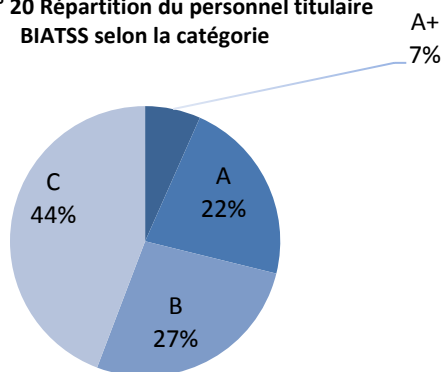
Source : Harpège

Tableau n° 13 Répartition des effectifs des agents BIATSS titulaires selon la catégorie

	Hommes	Femmes	TOTAL	Taux de féminisation
A+	15	20	35	57.1%
A	47	70	117	59.8%
B	51	91	142	64.1%
C	64	169	232	72.5%
TOTAL	177	350	527	66.4%

Source : Harpège

Figure n° 20 Répartition du personnel titulaire BIATSS selon la catégorie



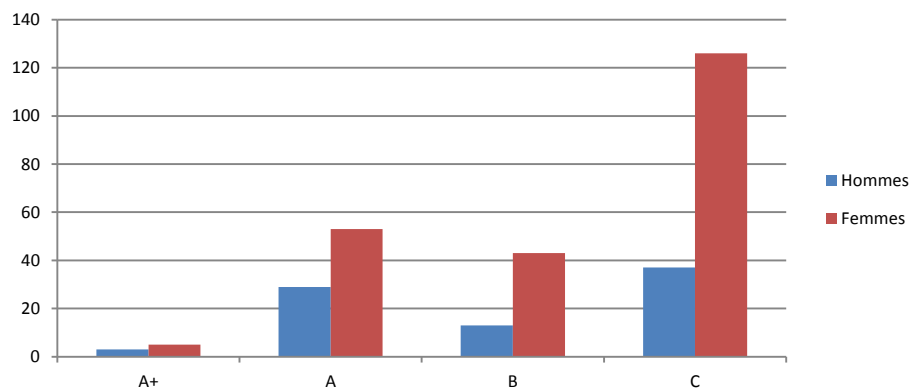
Source : Harpège

Tableau n° 14 Répartition des effectifs des agents BIATSS contractuels selon la catégorie

	Hommes	Femmes	TOTAL	Taux de féminisation
A+	3	7	10	70%
A	29	53	82	64.6%
B	13	43	56	76.8%
C	37	126	163	77.3%
TOTAL	82	227	309	73.5%

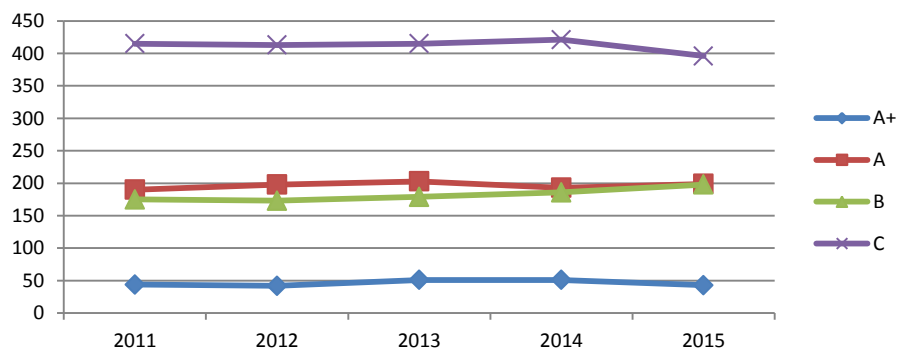
Source : Harpège

Figure n°21 Répartition des effectifs BIATSS contractuels selon la catégorie



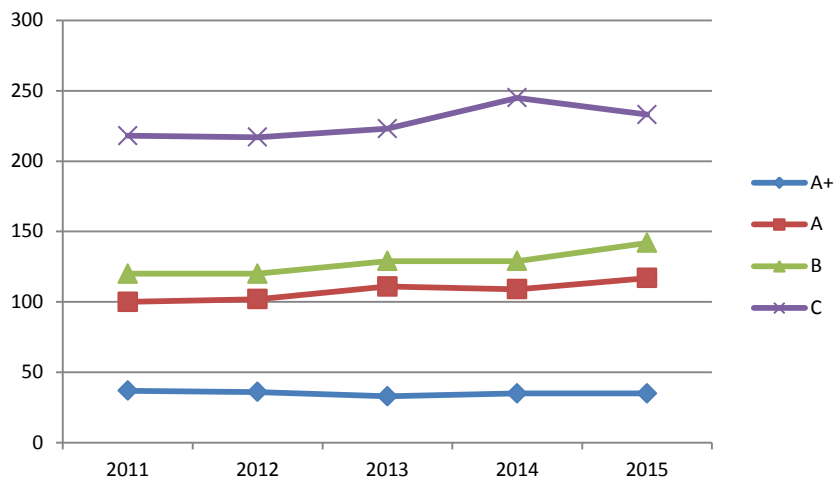
Source : Harpège

Figure n°22 Evolution des effectifs BIATSS selon la catégorie



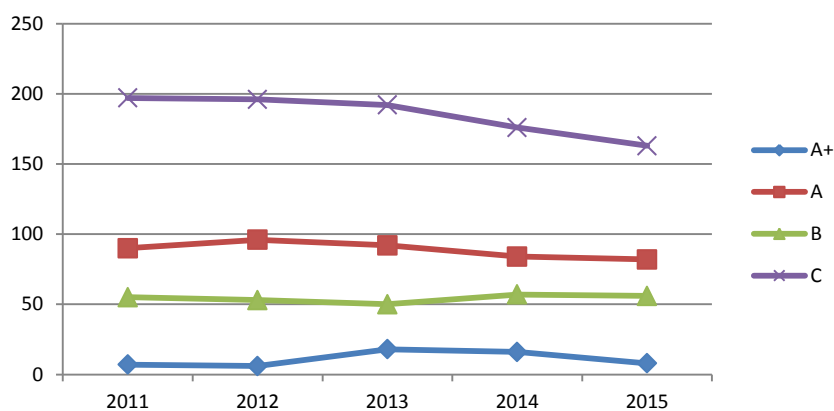
Source : Harpège

Figure n°23 Evolution des effectifs BIATSS titulaires selon la catégorie



Source : Harpège

Figure n° 24 Evolution des effectifs BIATSS contractuels selon la catégorie



Source : Harpège

On peut observer une baisse continue des effectifs des agents contractuels compte tenu des vagues de titularisations consécutives aux campagnes de recrutements (concours et recrutements sans concours) réservés de type « Sauvadet ». Cette tendance se note surtout pour les agents de catégorie C. Parallèlement, l'augmentation des agents titulaires et la baisse des effectifs des personnels contractuels s'expliquent aussi par la politique incitative d'accompagnement des agents contractuels à la préparation des concours de la fonction publique.

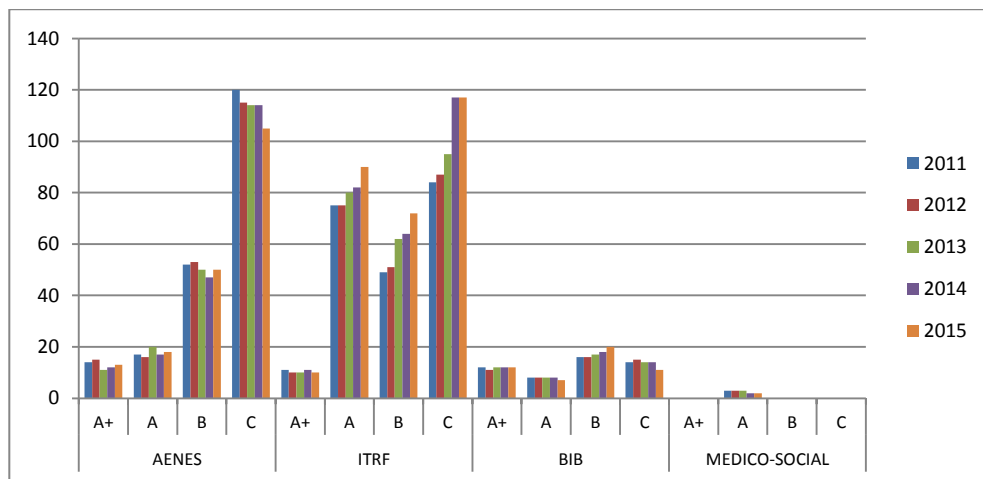
➤ Selon la filière

*Les personnels BIATSS titulaires

Tableau n°16 Evolution des effectifs BIATSS titulaires selon la filière (Source : Harpège)

		2011	2012	2013	2014	2015
AENES	A+	14	15	11	12	13
	A	17	16	20	17	18
	B	52	53	50	47	50
	C	120	115	114	114	105
	Total	203	199	195	190	186
ITRF	A+	11	10	10	11	10
	A	75	75	80	82	90
	B	49	51	62	64	72
	C	84	87	95	117	117
	Total	219	223	247	274	289
BIB	A+	12	11	12	12	12
	A	8	8	8	8	7
	B	16	16	17	18	20
	C	14	15	14	14	11
	Total	50	50	51	52	50
INFIRMIER	A	3	3	3	2	2
	Total	3	3	3	2	2
Total		475	475	496	518	527

Figure n°26 Evolution des effectifs BIATSS titulaires selon la catégorie et le corps



Source : Harpège

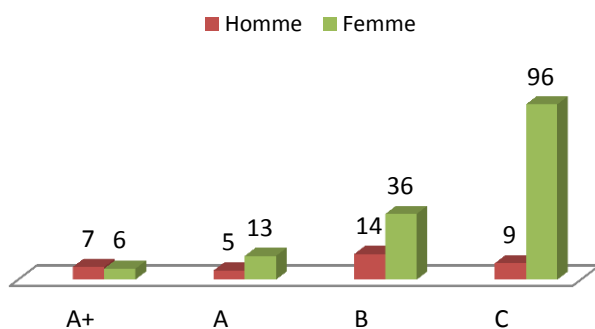
- La filière de l'AENES

Tableau n°15 Répartition des effectifs titulaires AENES selon le corps et le genre

		Hommes	Femmes	Total
Directeur Général	A+	1		1
Agent Comptable	A+	1		1
Administrateur ENES	A+	1		1
Attaché AENES	A+	4	6	10
Attaché AENES	A	5	13	18
Secrétaire AENES	B	14	36	50
Adjoint AENES	C	9	96	105
Total		35	151	186

Source : Harpège

Figure n° 25 Effectif du personnel AENES par catégorie et par genre



Source : Harpège

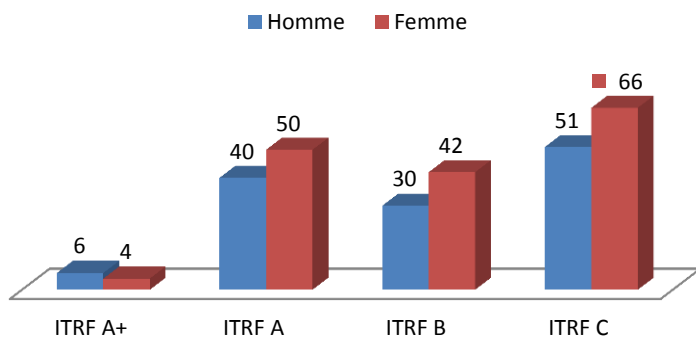
On peut observer une forte féminisation du corps des adjoints administratifs de la filière AENES.

- La filière ITRF

Tableau N°17 Répartition des effectifs titulaires ITRF selon le corps et le genre

		Hommes	Femmes	TOTAL
IGR RF	A+	6	4	10
IGE RF	A	29	41	70
ASI RF	A	11	9	20
Technicien RF	B	30	42	72
Adjoint Technique RF	C	51	66	117
TOTAL		127	162	289

Figure n° 28 Effectif du personnel ITRF par catégorie et par genre



Source : Harpège

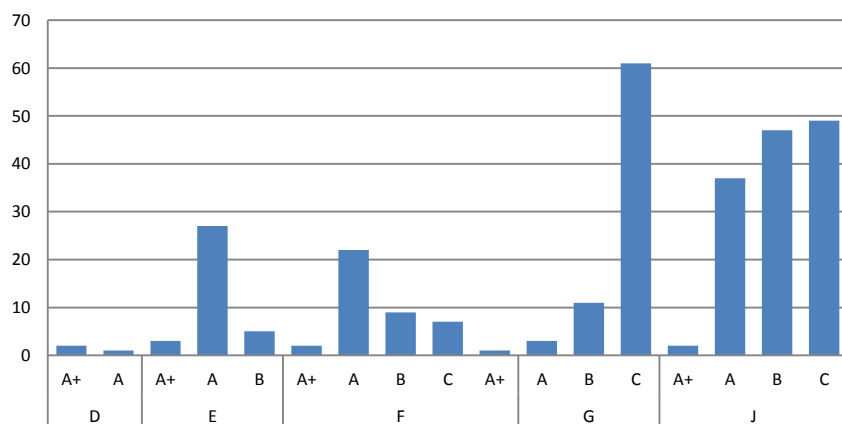
Le phénomène de féminisation observé dans la filière AENES est moins observable dans la filière ITRF puisque certaines branches d'activité professionnelles (BAP) telles que la BAP E ont traditionnellement une forte représentation masculine.

Tableau n°18 Répartition des effectifs ITRF selon la BAP et le genre

		Hommes	Femmes	TOTAL
D	A+	1	1	2
	A	1		1
TOTAL		2	1	3
E	A+	3		3
	A	21	6	27
	B	4	1	5
TOTAL		28	7	35
F	A+	1	1	2
	A	10	12	22
	B	7	2	9
	C	6	1	7
TOTAL		24	16	40
G	A+	1		1
	A		3	3
	B	10	1	11
	C	40	21	61
TOTAL		51	25	75
J	A+		2	2
	A	8	29	37
	B	9	38	47
	C	5	44	49
TOTAL		22	112	135
TOTAL des BAP		127	162	289

Source : Harpège

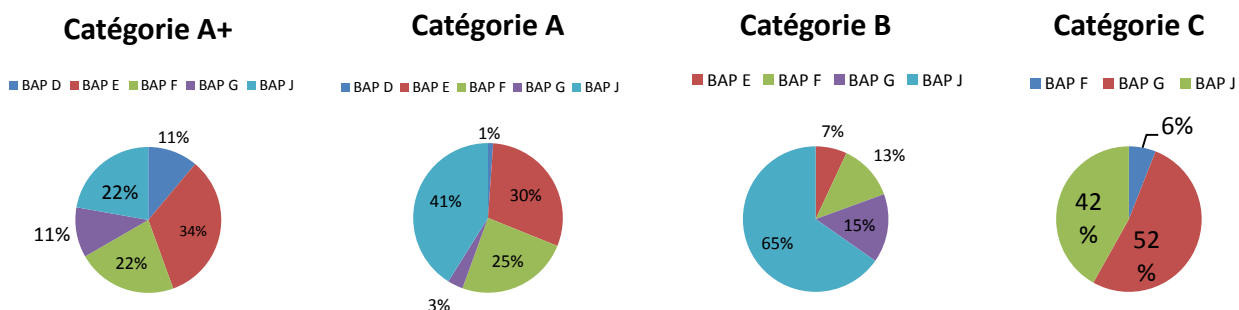
Figure n° 29 Répartition des effectifs ITRF selon la catégorie et la BAP



Source : Harpège

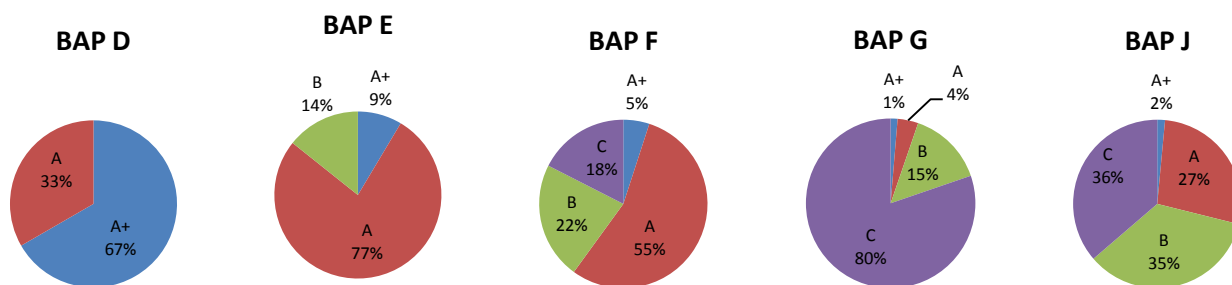
Il y a une surreprésentation de la BAP G parmi les agents de catégorie C dans l'établissement. Ce phénomène s'explique par le contingent important d'agents de l'hygiène et de la propreté au sein de la direction de la logistique.

Figure n°30 Répartition des effectifs BIATSS titulaires par BAP selon la catégorie (en %)



Source : Harpège

Figure n°31 Répartition des effectifs BIATSS titulaires par catégorie selon la BAP (en %)



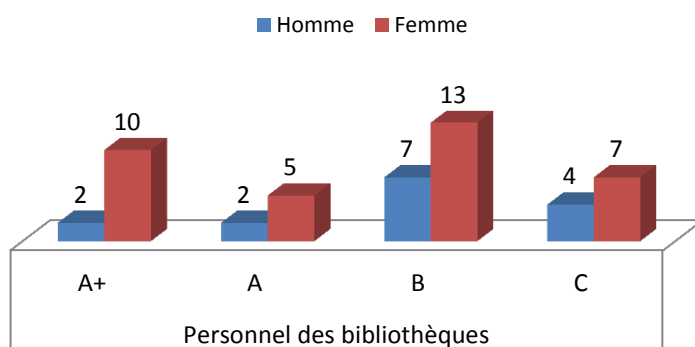
Source : Harpège

Tableau n°19 Répartition des effectifs titulaires des personnels de bibliothèques selon le corps et le genre

		Hommes	Femmes	TOTAL
Conservateur Général des Bibliothèques	A+		1	1
Conservateur des Bibliothèques	A+	2	9	11
Bibliothécaire	A	2	5	7
Bibliothécaire assistant	B	7	13	20
Magasinier des Bibliothèques	C	4	7	11
TOTAL		15	35	50

Source : Harpège

Figure n°32 Effectif du personnel des bibliothèques par catégorie et par genre



Source : Harpège

Les effectifs titulaires dans la filière médico-sociale

Dans la filière médico-sociale, deux infirmières titulaires sont en poste au sein de l'établissement.

* Les personnels BIATSS contractuels

Tableau n° 20 Répartition des effectifs BIATSS contractuels sur besoins permanents

	TOTAL en 2014	Femmes (2015)	Hommes (2015)	TOTAL en 2015	Taux de féminisation
CDI	56	43	18	61	70.5%
CDD - Hors statut ressources propres	151	78	36	114	68,4%
CDD - Besoin permanent<70%	63	67	15	82	81,7%
Contrat de type travailleur handicapé	6	3	1	4	75%
TOTAL	276	191	70	261	73,2%

Source : Harpège

Tableau n° 21 Répartition des effectifs BIATSS contractuels sur besoins non permanents

	TOTAL au 31 décembre 2014	Femmes (2015)	Hommes (2015)	TOTAL au 31 décembre 2015	Taux de féminisation
CDD - accroissement temporaire d'activité	35	21	9	30	70 %
CDD - remplacement momentané	14	17	1	18	94.4%
CDD - Vacance temporaire	9	1	1	2	50%
TOTAL	58	39	11	50	78 %

Source : Harpège

➤ Selon la structure d'affectation principale

Tableau n°22 Répartition des personnels BIATSS dans les composantes (au 31 décembre 2015)

Composantes (UFR et instituts)	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Centre international d'études françaises	4	6	10
Institut de formation syndicale	1	1	2
Institut de la communication	11	14	25
Institut de psychologie	16	11	27
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	7	4	11
Institut Universitaire de Technologie Lumière	24	29	53
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	7	7	14
UFR de droit et science politique - IETL	15	5	20
UFR de lettres, sciences du langage et arts	17	12	29
UFR des langues et Centre de langues	20		20
UFR des sciences économiques et de gestion	15	10	25
UFR Temps et territoires	13	4	17
TOTAL	150	103	253

Source : Harpège

Tableau n° 23 Répartition des personnels BIATSS dans les laboratoires de recherche
(au 31 décembre 2015) (par commodité les PUL y ont été ajoutées)

Laboratoires de recherches	Titulaires	Contractuels	TOTAL
DRED-CERCRID	1		1
DRED-COACTIS	1	1	2
DRED-CRPPC	1		1
DRED-DISP	1	3	4
DRED-EDCPO		2	2
DRED-EMC	2	1	3
DRED-ERIC	1		1
DRED-EVSIRG	2	3	5
DRED-GATE	1		1
DRED-GREPS	1	4	5
DRED-HISOMA	4		4
DRED-ISERL	1		1
DRED-ISH	3	2	5
DRED-LARHA	1		1
DRED-LET	2	1	3
DRED-MOM	6		6
DRED-PASS		1	1
DRED-TRIANGLE		2	2
PUL		5	5
DRED-WEBER		3	3
TOTAL	28	28	56

Source : Harpège

Tableau n°24 Répartition des agents BIATSS dans les Services communs et centraux (au 31 décembre 2015)

Services communs et centraux	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires(%)	Contractuels (%)
Agence comptable	13	5	18	72%	28%
Direction de la formation et de la vie étudiante	41	23	64	64%	36%
Direction de la recherche et des écoles doctorales	11	2	13	85%	15%
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés	8	2	10	80%	20%
Direction des ressources humaines	32	6	38	84%	16%
Direction des systèmes d'information	30	9	39	77%	23%
Direction du budget et des finances	18	8	26	69%	31%
Direction du patrimoine	29	4	33	88%	12%
Direction logistique	61	84	145	42%	58%
Direction médiation, culture et communication	15	10	25	60%	40%
Service général de l'action sociale et médecine de prévention	3	1	4	75%	25%
Présidence	3	1	4	75%	25%
Direction générale des services	2	1	3	67%	33%
Service commun de documentation	61	4	65	94%	6%
Service des études statistiques et d'aide au pilotage	5		5	100%	0%
Service des relations internationales	5	14	19	27%	73%
Service universitaire d'activités physiques et sportives	3	2	5	60%	40%
Service universitaire de médecine préventive et de la promotion de la santé	2	3	5	40%	60%
Service d'innovation pédagogique et des usages numériques	8		8	100%	0%
TOTAL	349	180	529	66%	34%

Source : Harpège

Avec 145 agents, la direction de la logistique (DIRLOG) est la direction comprenant le plus grand effectif. Les agents de la propreté constituent la majorité de l'équipe de la logistique. La création du nouveau service de la prévention et la sécurité sous l'égide du conseiller de prévention devrait faire baisser les effectifs de la DIRLOG. En effet, au 1^{er} février 2016, les agents de la sécurité devraient être affectés à ce nouveau service et quitter les effectifs de la DIRLOG.

De plus, fin 2015, un nouveau service a été créé, le service d'innovation pédagogique et des usages numériques (SIPUN). Il est composé de 8 personnels de la filière ITRF dont deux affectés en décembre 2015 par voie de concours. Les autres agents du SIPUN proviennent de la direction des systèmes d'information et du centre de langues.

Entre 2014 et 2015, la direction du budget et des finances a vu ses effectifs augmentés du fait d'une restructuration du domaine financier et de la création d'une plateforme pour la gestion des « missions ».

1. 2 LA DEMOGRAPHIE DU PERSONNEL DE L'ETABLISSEMENT

1.2.1. L'ÂGE

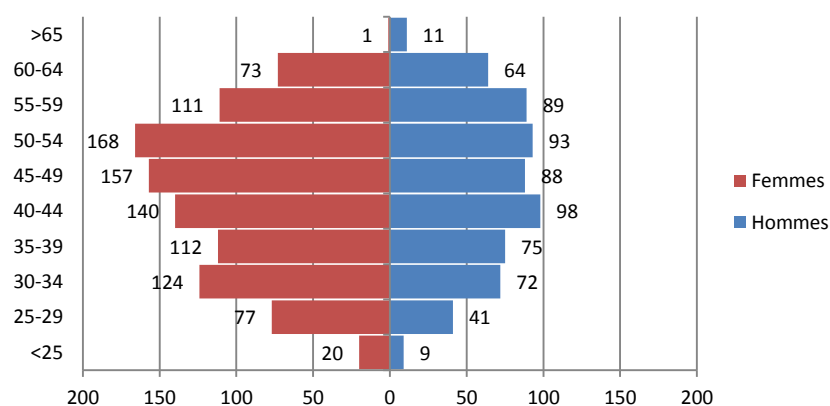
L'âge moyen des personnels de l'établissement est de **44 ans**.

Tableau n°25 Répartition des effectifs selon l'âge (années)

			<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>65	
BIATSS	Hommes	Titulaires		9	16	25	36	26	30	23	11	1	177
	Hommes	Contractuels	9	16	17	12	10	3	6	5	4		82
	Femmes	Titulaires		14	25	37	53	76	68	52	24	1	350
	Femmes	Contractuels	14	37	44	26	25	26	33	17	7		229
		TOTAL	23	76	102	100	124	131	137	97	46	2	838
Enseignant	Hommes	Titulaires			20	33	45	54	53	57	46	9	317
	Hommes	Contractuels		16	19	5	7	5	4	4	3	1	64
	Femmes	Titulaires		4	27	44	55	53	66	38	40		327
	Femmes	Contractuels	6	22	28	5	7	2	1	4	2		77
		TOTAL	6	42	94	87	114	114	124	103	91	10	785
TOTAL BIATSS + Enseignant			29	118	196	187	238	245	261	200	137	12	1623

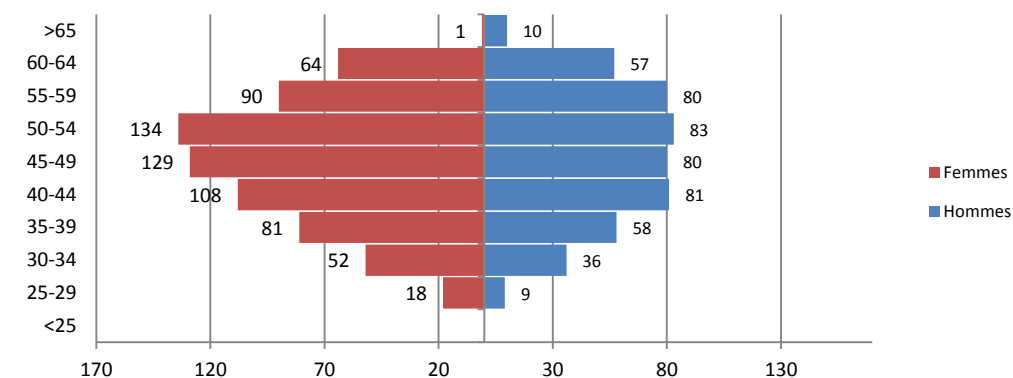
Source : Harpège

Figure 33 Répartition des effectifs selon l'âge



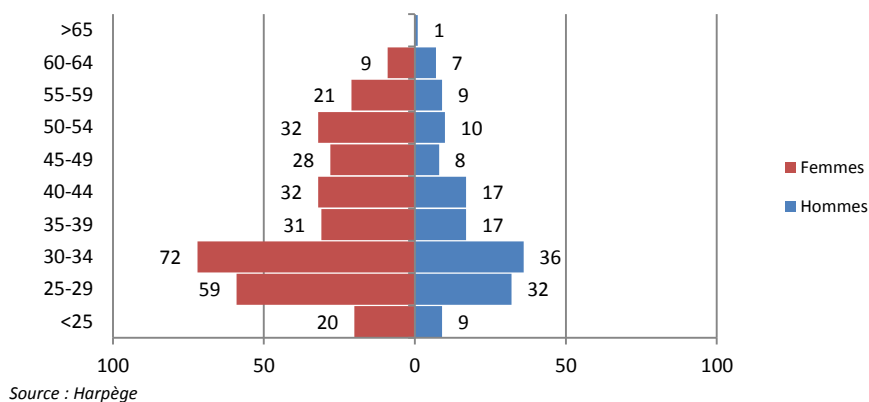
Source : Harpège

Figure n° 34 Pyramide des âges des agents titulaires



Source : Harpège

Figure n°35 Pyramide des âges des agents contractuels



➤ L'âge du personnel enseignant

Figure n°36 Pyramide des âges des enseignants titulaires

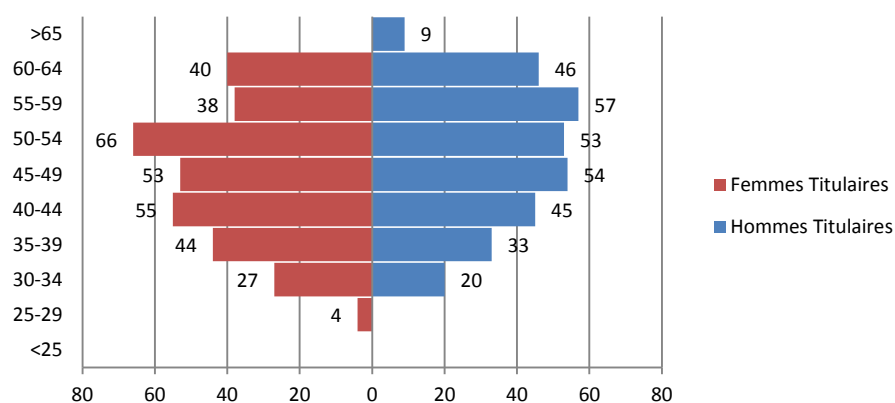
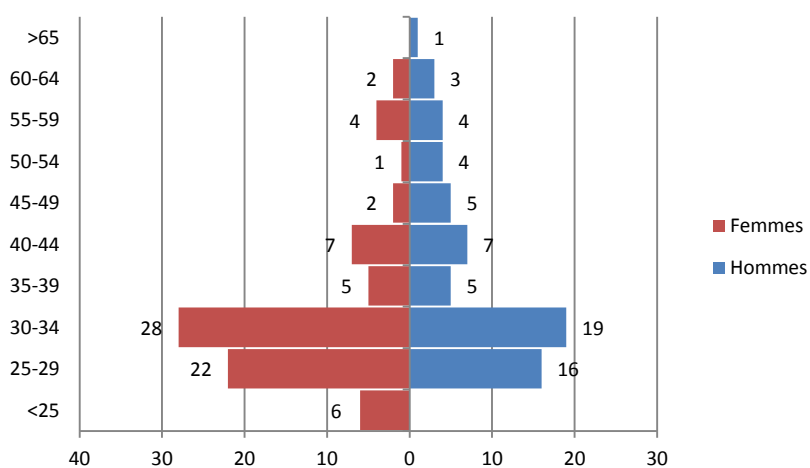
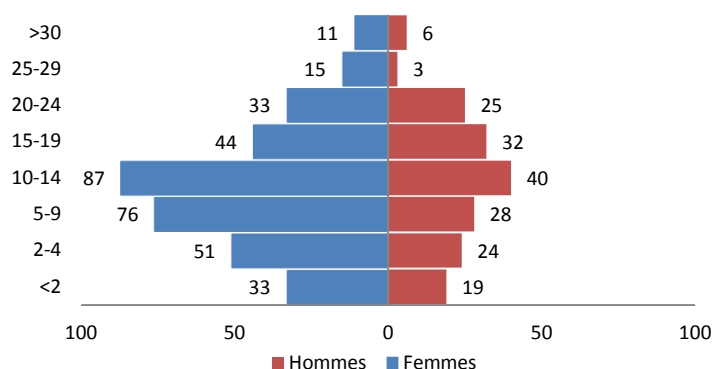


Figure n°37 Pyramide des âges des enseignants contractuels



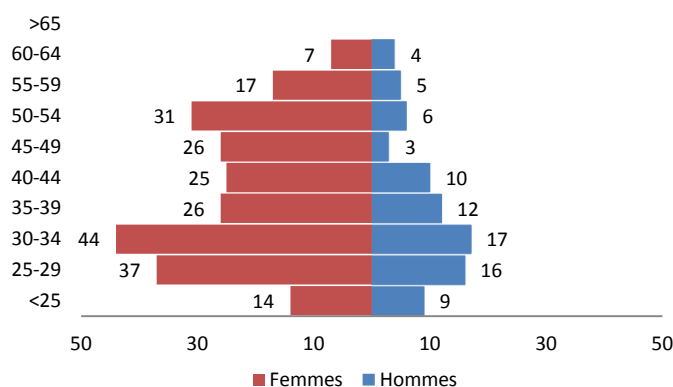
➤ L'âge du personnel BIATSS

Figure n°36 Pyramide des âges des BIATSS titulaires selon le genre



(Source : Harpège)

Figure 37 Pyramide des âges des BIATSS contractuels selon le genre



(Source : Harpège)

Tableau n°28 Répartition des effectifs BIATSS selon l'âge, la catégorie, le statut

		<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>65	TOTAL
A+	Titulaires		1	1	9	7	4	4	4	4	1	35
	Contractuels	1	2	3	1		1	2				10
A	Titulaires		3	13	22	25	21	14	14	5		117
	Contractuels	4	11	27	11	9	6	8	4	2		82
B	Titulaires		6	11	17	30	27	26	18	7		142
	Contractuels	3	20	6	10	4	4	3	3	3		56
C	Titulaires		12	16	14	27	50	54	39	19	1	232
	Contractuels	15	21	25	16	22	18	26	15	6		164
TOTAL		23	76	102	100	124	131	137	97	46	2	838

Source : Harpège

1.2.2. LE GENRE

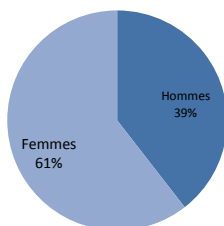
En 2015, 983 femmes et 640 hommes travaillaient au sein de l'université. On peut constater que plus de 60.6% de l'effectif total des personnels de l'établissement est féminin. L'ensemble des personnels BIATSS est composé de 579 femmes et 259 hommes. Le personnel enseignant est composé de 404 femmes et 381 hommes au 31 décembre 2015.

Cette part est en constante augmentation depuis 2010 ; puisqu'à cette date, la part des femmes dans l'établissement s'élevait à 58% de l'effectif global et en 2014, la part de femmes était de 60%.

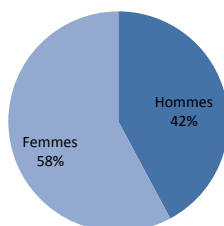
Selon le statut de la population observée, la part des femmes n'est pas la même. Ainsi, on peut constater une large part de femmes chez les personnels contractuels ; en effet 68% de l'effectif des personnels contractuels sont des femmes contre 58% chez les personnels titulaires. Le phénomène est d'autant plus visible parmi les personnels BIATSS où 73.8% des contractuels sont des femmes. On peut expliquer cette part importante de femmes contractuels non seulement du fait que les emplois tertiaires sont traditionnellement plus occupés par des femmes mais aussi du fait que la situation des femmes dans le milieu du travail reste encore trop précaire. La direction de l'établissement, notamment à travers sa politique en matière de ressources humaines, incite les personnels contractuels à se présenter aux concours de la fonction publique dans le but de lutter contre la situation de précarité professionnelle des personnels contractuels (formation à la préparation aux concours, inscription de recrutements dits Sauvadet à la campagne d'emploi, accompagnement et conseil du pôle du recrutement et du développement des compétences).

Figure n°38 Répartition des effectifs selon le genre

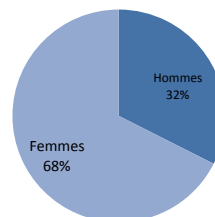
Répartition des effectifs selon le genre (%)



Répartition du personnel titulaire selon le genre



Répartition du personnel non-titulaire selon le genre



Source : Harpège

Tableau n°30 Répartition des ETP de l'Université Lumière Lyon 2 par genre

	Ensemble des personnels titulaires et contractuels		
	Hommes	Femmes	TOTAL
BIATSS	244	507	751
Enseignant	363	395	758
TOTAL	607	902	1509

Source : Harpège

Tableau n°31 Taux de féminisation des effectifs de l'Université Lumière Lyon 2

	Personnels titulaires	Personnels contractuels	TOTAL
BIATSS	66,3%	73,8%	69,1%
Enseignant	50,8%	54,6%	51,5%
TOTAL	57,8%	67,7%	60,5%

Source : Harpège

Tableau n°32 Taux de féminisation des ETP de l'Université Lumière Lyon 2

	Personnels titulaires	Personnels contractuels	TOTAL
BIATSS	65,7%	71,3%	67,5%
Enseignant	50,8%	59,4%	52,2%
TOTAL	57,3%	67,3%	59,7%

Source : Harpège

Au 31 décembre 2015, **59,7 %** des équivalents temps plein (ETP) sont occupés par des femmes.

➤ Le personnel enseignant

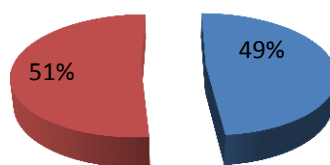
Tableau n°33 Répartition des effectifs enseignants selon le genre

Personnel enseignant titulaire			Personnel enseignant contractuel		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
317	327	644	64	77	141

Source : Harpège

Figure n°39: Effectif du personnel enseignant

■ Hommes ■ Femmes



Source : Harpège

➤ Le personnel BIATSS

Tableau n°34 Répartition des effectifs BIATSS selon la catégorie et le genre

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
A+	18	27	43	58,1%
A	76	123	199	61,8%
B	64	134	198	67,7%
C	101	295	396	74,5%
Total	259	579	838	69,0%

Source : Harpège

Dans toutes les catégories de personnel, les femmes sont la population majoritaire ; néanmoins il est à noter que l'immense majorité des personnels de catégorie C sont des femmes (74.5%).

Tableau n°35 Répartition des effectifs BIATSS titulaires selon la catégorie et le genre

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
A+	15	20	35	57,1%
A	47	70	117	59,8%
B	51	91	142	64,1%
C	64	169	233	72,5%
Total	177	350	527	66,4%

Source : Harpège

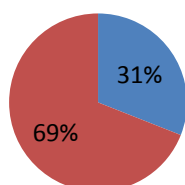
Tableau n°36 Répartition des effectifs BIATSS contractuels selon la catégorie et le genre

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
A+	3	5	8	62,5%
A	29	53	82	64,6%
B	13	43	56	76,8%
C	37	126	163	77,3%
Total	82	227	309	73,5%

Source : Harpège

Figure n°40 Répartition du personnel BIATSS par genre

■ Hommes ■ Femmes



Source : Harpège

Figure n°41 Répartition du personnel BIATSS titulaire par genre

■ Hommes ■ Femmes

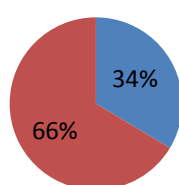
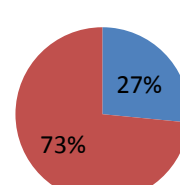


Figure n° 42 Répartition du personnel BIATSS non-titulaire par genre

■ Hommes ■ Femmes



1.2.3. Ancienneté

Tableau n°37 Répartition des effectifs selon l'ancienneté (années) dans l'établissement

BIATSS :

		<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>30	Total
Hommes	Titulaires	19	24	28	40	32	25	3	6	177
	Contractuels	25	24	20	9	3	1	0	0	82
Femmes	Titulaires	33	51	76	87	44	33	15	11	350
	Contractuels	66	67	70	19	5	2	0	0	227
	Total	143	166	194	155	84	61	18	17	838

Source : Harpège

L'ancienneté moyenne pour le personnel BIATSS est de **9.5 ans**

Enseignants :

		<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>30	Total
Hommes	Titulaires	19	36	71	65	65	47	11	3	317
	Contractuels	28	22	12	2	0	0	0	0	128
Femmes	Titulaires	25	56	54	73	69	32	15	3	327
	Contractuels	42	21	7	4	3	0	0	0	77
	Total :	114	135	144	144	137	79	26	6	785

Source : Harpège

L'ancienneté moyenne pour le personnel enseignant est de **10.6 ans**

TOTAL effectifs selon l'ancienneté :

		<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>30	Total
Effectifs selon l'ancienneté	Total BIATSS + enseignant :	257	301	338	299	221	140	44	23	1623

Source : Harpège

1.3 MOUVEMENT, PROMOTION ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI

1.3.1 MOUVEMENT DES PERSONNELS

➤ Mouvement entrant

Tableau n°38 Répartition des agents titulaires recrutés en 2015 par corps et par voie d'accès

Filière	Catégorie	mutation	Concours Externe	Concours Interne	Emploi ou Concours Réservé	Intégration directe	Liste d'aptitude	Titularisation TH	Recrutement sans concours	TOTAL
AENES	A	2	1			2				5
AENES	A+	1								1
AENES	B		1					1		2
AENES	C		2	3		1				6
BIB	B						1			1
BIB	C								1	1
Enseignant 2nd degré	A			1						1
Enseignant chercheur	A+		21							21
ITRF	A	3	4	2	2		2			13
ITRF	B	1	3	3	2		1	1		11
ITRF	C	2			5				1	8
TOTAL		9	32	9	9	3	4	2	2	70

Source : Harpège

Deux individus (un homme et une femme) ont été recrutés par voie de détachement.

Intégration directe : changement de filière d'un agent ITRF vers AAE ou intégration directe en provenance d'un autre ministère.

Tableau n°39 Nombre d'agents BIATSS titulaires et contractuels recrutés par le biais de la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP)

	Postes publiés sur la BIEP en 2015		Postes pourvus en 2015	
	Agents contractuels	Agents titulaires	Agents contractuels	Agents titulaires
Catégorie A	8	3	3	3
Catégorie B	5	3	5	3
Catégorie C	4	6	4	3
TOTAL	17	12	12	9

Source : Bourse Interministérielle de l'Emploi Public

Les postes publiés via la BIEP correspondent à des postes permanents mais aussi à des besoins non-permanents, des accroissements temporaires d'activité et des suppléances. Les postes non-pourvus en catégorie A correspondent à des postes à la DSI. Les trois postes en catégorie C non pourvus correspondent à des postes pour lesquels des contractuels ont été recrutés car aucun titulaire ne correspondait au profil de poste (un poste à l'agence comptable, deux postes à la DRH).

Tableau n°40 Nombre de personnels contractuels recruté par type de contrat et par genre en 2015

		Femmes	Hommes	TOTAL
A	PAST	3	3	6
A	ATER	20	18	38
A	Enseignant contractuel du 2nd degré	5	2	7
A	Lecteurs et Maîtres de langue	8	1	9
A	CDD	13	10	23
A+	Invité	17	16	33
A+	CDD	4	3	7
B	CDD	11	4	15
C	CDD	42	16	58
C	Contrat handicap	1	1	2
	Contrat d'apprentissage	3	2	5
	TOTAL	127	76	203

➤ Mouvement sortant

Tableau n°41 Nombre de personnels titulaires ayant quitté l'établissement en 2015

	Fin de Fonction (départ, Décès)	Mutation	Radiation/ démission/ intégration autre FP	Retraite	Retraite pour invalidité	Départ réussite concours	Détachement	Disponibilité	Changement de corps suite à une promotion	Congé de formation	TOTAL
Maître de conférences	3	7	1	2							13
Professeur des universités		5	1	9							15
Professeur agrégé		3		1							4
Professeur certifié		2									2
Adjoint AENES		10		3			1				14
Attaché AENES		3									3
Secrétaire AENES		4		1		1					6
Directeur Général	1										1
Adjoint Technique RF			1	1			2	1	1	1	7
ASI RF					1				2		3
IGE RF		1									1
IGR RF				1							1
Technicien RF			2			1					3
Bibliothécaire				2							2
Magasinier des Bibliothèques		1				1			1		3
TOTAL	4	36	5	20	1	3	3	1	4	1	78

Source : Harpège

Dans le corps de l'AENES, deux agents de catégorie C et un agent de catégorie B ont obtenu une mutation inter-académique. 8 agents ont obtenu une mutation intra-académique dont 1 agent de catégorie A, 1 agent de catégorie B et 6 agents de catégorie C. La différence de trois individus entre le tableau du mouvement entrant et sortant s'explique par le non-remplacement en cours d'année des 3 maîtres de conférences

- Le mouvement sortant des personnels BIATSS contractuels

En 2015, deux agents sont partis en retraite, il y a eu un licenciement et un abandon de poste. Cinq agents contractuels n'ont pas souhaité renouveler leur contrat avec l'université de manière volontaire et six ont essuyé un refus de renouvellement de la part de l'établissement.

D'autre part, 8 agents contractuels ont souhaité bénéficier d'un congé parental durant l'année.

➤ *Mouvement au sein de l'établissement*

Le dispositif Sauvadet

Dans la campagne d'emplois 2015, il avait été prévu l'ouverture de six postes en examen réservé en catégorie A. Sur ces six postes, trois agents ont été titularisés par cette voie de recrutement. Deux examens professionnels ont été déclarés infructueux et un autre n'a pas pu se tenir car aucun personnel éligible à ce dispositif n'a fait acte de candidature.

Deux postes ont été ouverts en catégorie B par la voie du recrutement dit « Sauvadet », trois agents de catégorie B ont pu bénéficier d'une titularisation suite à la réussite au dispositif dit « Sauvadet ». Exceptionnellement, un agent contractuel de l'établissement qui avait réussi l'examen réservé dans une autre structure a pu être finalement affecté au sein de l'université.

Sur six postes ouverts, cinq agents de catégorie C ont été titularisés par la voie du recrutement sans concours réservé. Le 6^{ème} poste n'a pas été pourvu, le recrutement a été déclaré infructueux.

Le mouvement interne

Un mouvement interne est organisé chaque année pour permettre aux agents BIATSS de l'université de muter au sein de l'établissement. Pour l'année 2015, 5 agents de catégorie A, 15 agents de catégorie B et 21 agents de catégorie C ont émis des vœux de mouvement.

Trois agents de catégorie A ont fait acte de candidature sur un poste précis et deux ont eu une mutation interne effective.

Treize agents de catégorie B ont fait acte de candidature sur un poste précis. Au final, cinq agents de catégorie B ont eu une mutation effective.

Quatorze agents de catégorie C ont fait acte de candidature sur un poste précis et 8 ont eu une mutation effective (dont une mutation tardive finalisée après le passage en commission paritaire d'établissement).

Au total, quinze agents de l'établissement ont bénéficié du dispositif du mouvement interne pour évoluer dans la structure.

1.3.2. PROMOTION

➤ *Enseignants*

En 2015, 15 maîtres de conférences de classe normale ont été promus maîtres de conférences hors classe l'année 2015 (10 femmes et 5 hommes). 10 professeurs des universités 2^{ème} classe ont été promus 1^{ère} classe (5 femmes et 5 hommes). 4 professeurs d'université 1^{ère} classe ont été promus classe exceptionnelle (3 femmes et 1 homme). 4 professeurs des universités de classe exceptionnelle 1^{ère} classe ont été promus classe exceptionnelle 2^{ème} classe (1 femme et 3 hommes).

En 2015, un enseignant du second degré est passé sur tableau d'avancement de classe normale à la hors classe.

➤ *BIATSS*

En 2015, par la voie de la liste d'aptitude, un personnel ADJAENES et un personnel magasinier de l'université ont été promus dans le corps supérieur au sein de l'établissement – respectivement SAENES et BIBAS.

Dans la filière de l'AENES, par la voie du tableau d'avancement, 3 ADJAENES sont obtenus la promotion d'ADJAENES 1^{ère} classe, 2 ADJAENES sont devenus ADJAENES principal 2^{ème} classe, 4 ADJAENES sont devenus ADJAENES principal 1^{ère} classe, 2 SAENES ont obtenu la promotion de SAENES classe supérieure et 2 autres ont obtenu la classe exceptionnelle.

Dans la filière ITRF, deux personnels ont été promus par liste d'aptitude au rang d'ingénieur d'études et deux autres, par tableau d'avancement, sur le grade d'ingénieur d'études 1^{ère} classe. Un personnel de catégorie B ITRF est passé technicien classe supérieure et un autre technicien classe exceptionnelle par la voie du tableau d'avancement. 3 agents ITRF de catégorie C ont été promu ATRF 1^{ère} classe, 2 ATRF principal 2^{ème} classe et 2 ATRF principal 1^{ère} classe par la voie du tableau d'avancement.

Par ailleurs, 2 techniciens sont passés en classe supérieure et 3 ont obtenu la classe exceptionnelle par la voie de l'examen professionnel.

1.3.3. POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Depuis décembre 2014, a été initiée par la direction des ressources humaines une recentralisation des recrutements des agents BIATSS au niveau central, contribuant ainsi à une professionnalisation de la fonction de recrutement.

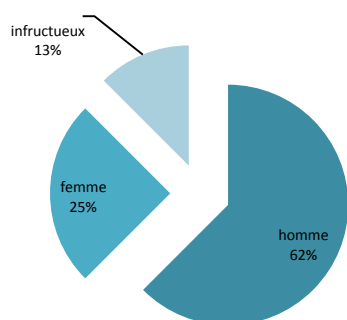
* Le personnel Enseignant

Tableau n°41 : Le recrutement par comité de sélection des enseignants chercheurs titulaires

Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidats total	Nombre de candidats auditionnés	Genre du candidat retenu	pourcentage de femmes dans le Comité de sélection	Femme en qualité de Président
MCF	Musicologie des musiques actuelles et informatique musicale	LES LA	PASSAGE XXI	12	3	1 femme	40%	1
MCF	Psychologie sociale	PSYCHO	GREPS	35	6	1 homme	58%	1
MCF	Finance organisationnelle	FSEG	COACTIS	48	10	1 femme	50%	/
MCF	Innovation pédagogique et développement numérique	Service de pédagogie numérique	ICAR	35	9	1 homme	50%	/
MCF	Sciences de l'éducation (didactique du français et arts)	ISPEF	ECP	24	5	1 homme	50%	1
MCF	Logistique globale	IUT	DISP	32	9	infructueux	50%	/
MCF	Informatique : système d'information	IUT	DISP	37	8	1 homme	50%	/
MCF	Elections et comportement électoral	FASSP	Triangle	45	8	1 homme	50%	1
Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidats total	Nombre de candidats auditionnés	Genre du candidat retenu	pourcentage de femmes dans le Comité de sélection	Femme en qualité de Président
PR	Linguistique anglaise	LANGUES	CRTT	5	5	1 homme	50%	/
PR	Macroéconomie monétaire	FSEG	GATE	10	4	1 femme	40%	/
PR	Urbanisme, aménagement, politique urbaine	TT	Triangle	10	10	1 femme	50%	/
PR	Histoire des mondes méditerranéens médiévaux	TT	CIHAM	6	5	1 homme	40%	1
PR	Géographie physique, paléoenvironnements milieux secs	TT	Archéorient	6	6	1 homme	50%	/
PR	Psycholinguistique, développement translinguistique handicap	LES LA	DDL	2	2	1 femme	50%	/
PR	Psychopathologie et psychologie clinique	PSYCHO	CRPPC	3	3	1 femme	50%	1
PR	Neuropsychologie et psychologie cognitive	PSYCHO	EMC	5	4	1 femme	50%	/
PR	Psychologie clinique/FSP	PSYCHO	CRPPC	3	3	1 homme	50%	/
PR	Economie des transports	FSEG	LET	7	3	1 femme	40%	/
PR	Stratégies industrielles et stratégies de marché	FSEG	COACTIS	6	3	1 femme	44%	1
PR	Humanités numériques	ICOM	ERIC	14	5	1 femme	40%	/
PR	Sciences de l'éducation (histoire des idées pédagogiques)	ISPEF	ECP	3	3	1 homme	50%	/
PR	Sociologie	FASSP	CMW	5	5	1 femme	50%	/
PR	Politique comparée/Amérique	FASSP	Triangle	1	1	1 homme	50%	1
PR	Innovation pédagogique et développement numérique	Service de pédagogie numérique	ECP	2	2	1 homme	50%	/

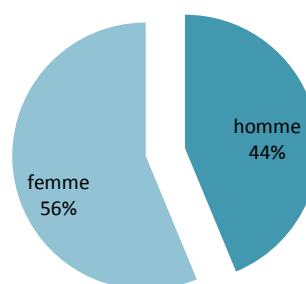
Source : DRH-service personnels enseignants

Figure n°42 Répartition des candidats retenus par le comité de sélection des maîtres de conférence par genre (%)



Source : DRH-service personnels enseignants

Figure 43 Répartition des candidats retenus par le comité de sélection des professeurs des universités par genre (%)



Source : DRH-service personnels enseignants

Deux professeurs des universités ont obtenu l'agrégation de l'enseignement supérieur : Une femme au sein de l'UFR ASSP dans la section CNU n°4 et un homme au sein de l'UFR de Droit dans la section CNU n°1.

*Le personnel BIATSS : Le recrutement par concours

Tableau n°42 : Tableau des concours BIATSS

Les concours réservés de catégorie A (6 postes ouverts au concours)

BAP	GRADE	EMPLOI-TYPE	Inscrits	Admissibles	Admis
J	IGE	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	2	2	1
J	IGE	Chargé d'animation et d'ingénierie en formation continue	1	1	Néant
J	ASI	Assistant insertion et orientation professionnelle	1	1	1
F	IGE	Chargé de communication et des médias	1	1	Néant
F	ASI	Dessinateur maquettiste infographiste	Néant	Néant	Néant
E	ASI	Gestionnaire de parc informatique	1	1	1

Les concours réservés de chargé d'animation en formation continue, chargé de communication et dessinateur maquettiste ont été déclarés infructueux. Pour le concours ASI Sauvadet dessinateur maquettiste infographiste, ce dernier a été déclaré infructueux car aucun candidat n'a candidaté.

Concours réservé/recrutement TH de catégorie B (3 postes ouverts au concours)

BAP	GRADE	EMPLOI-TYPE	Inscrits	Admissibles	Admis
J	TECH	Technicien en gestion administrative (2 postes)	NC	NC	2
	SAENES BOE	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	13	7	Néant

Le recrutement de type travailleur handicapé de secrétaire administratif a été déclaré infructueux.

Concours réservés/recrutement TH de catégorie C (8 postes ouverts au concours)

BAP	GRADE	EMPLOI-TYPE	Inscrits	Admissibles	Admis
F	ATRF	Opérateur d'exploitation et de fabrication (2 postes)	2	2	2
G	ATRF	Opérateur logistique	2	2	1
J	ATRF	Adjoint en gestion administrative (3 postes)	8	8	2
J	ATRF BOE	Adjoint en gestion administrative	25	6	1
	ADJAENES BOE	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	23	10	1

Malgré 8 candidats admissibles et 3 postes ouverts au concours réservés d'adjoint en gestion administrative, seuls 2 candidats ont été admis et 1 poste n'a pas été pourvu.

Concours externe A (5 postes ouverts au concours)

BAP	GRADE	EMPLOI-TYPE	Inscrits	Admissibles	Admis
E	IGE	Ingénieur en développement et déploiement d'application	NC	14	1
E	IGE	Administrateur des systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	NC	15	Néant
F	IGE	Ingénieur des systèmes et techniques de l'audiovisuel et du multimédia (2 postes)	NC	11	2
F	IGE	Chargé d'archives	NC	13	1

Le concours d'administrateur des systèmes informatiques, réseaux et télécommunications a été déclaré infructueux.

Concours externe B (2 postes ouverts au concours)

BAP	GRADE	EMPLOI-TYPE	Inscrits	Admissibles	Admis
J	TECH	Gestionnaire des ressources humaines	NC	NC	1
E	TECH	Technicien d'exploitation et de maintenance et de traitement de données	NC	NC	1

Recrutement externe sans concours (2 postes ouverts au concours)

BAP	GRADE	EMPLOI-TYPE	Inscrits	Admissibles	Admis
J	ATRF	Adjoint en gestion administrative	65	9	1
	MAG	Magasinier des bibliothèques	105	12	1

Concours interne A (2 postes ouverts au concours)

BAP	GRADE	EMPLOI-TYPE	Inscrits	Admissibles	Admis
J	IGE	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	NC	17	1
E	IGE	Ingénieur en développement et déploiement d'applications	3	3	Néant

Le concours d'ingénieur en développement et déploiement d'applications a été déclaré infructueux

Concours interne B (3 postes ouverts au concours)

BAP	GRADE	EMPLOI-TYPE	Inscrits	Admissibles	Admis
J	TECH	Technicien en gestion administrative (2postes)	NC	NC	2
J	TECH	Gestionnaire financier et comptable	66	21	1

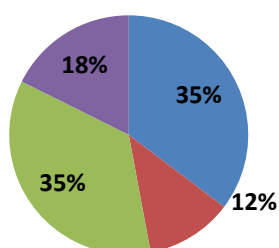


NC : Nombre d'inscrits non communiqué par le centre organisateur du concours.

Figure n°43 Répartition des concours ITRF (%)

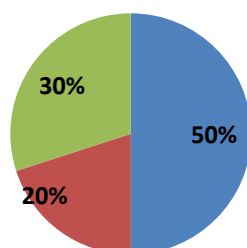
Concours ITRF Sauvadet et BOE session 2015

■ Sauvadet A ■ Sauvadet B ■ Sauvadet C ■ BOE B et C



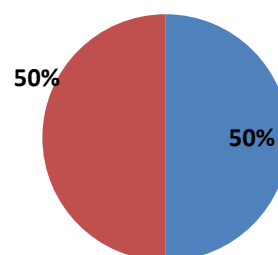
Concours ITRF Externe session 2015

■ Externe A ■ Externe B ■ Externe C



Concours ITRF Interne session 2015

■ Interne A ■ Interne B



Source : DRH-FRDC

Focus : La politique de recrutement en faveur des travailleurs en situation de handicap

Entre 2014 et 2015, le nombre de travailleurs en situation de handicap est passé de 42 à 57 individus. L'augmentation de 15 personnes déclarées est due, notamment, à l'attention particulière donnée aux recrutements d'agents BIATSS (deux agents recrutés par la voie du recrutement contractuel donnant vocation à titularisation, un agent en contrat de droit commun et un autre par la voie du concours commun), à l'accroissement de la déclaration de la part du personnel enseignant consécutif à la campagne de recensement du handicap et à la sensibilisation faite par le médecin de prévention lors de visite médicale.

Un travail de concertation avec Cap emploi a permis le recrutement de personnel contractuel pour des suppléances et des remplacements, ainsi ce partenariat resserré entre cette association et l'université contribue à faire connaître les métiers de l'enseignement supérieur aux personnes en situation de handicap. Le pourcentage de travailleurs handicapés est passé de 2.86% en 2014 à 3.56% en 2015. Le schéma directeur du handicap élaboré en 2015, sera l'outil privilégié du suivi de l'action stratégique en faveur de la progression du recrutement du personnel en situation de handicap.

Tableau n°43 Travailleurs en situation de handicap

	Corps / grade	Catégorie	Hommes	Femmes	TOTAL
Personnel enseignant	Professeur des universités	A+	2		2
	Maître de conférences	A+	1	1	2
	Professeur agrégé	A+		2	2
	Professeur certifié	A		1	1
Personnel BIATSS	Personnel contractuel	A		3	3
		B		1	1
		C	3	5	8
	AENES	A			0
	SAENES	B	3	3	6
	ADJENES	C	2	14	16
	IGE RF	A		1	1
	ASI RF	A			0
	Technicien RF	B	1	1	2
	Adjoint Technique RF	C	8	3	11
	Conservateur	A+		1	1
	Magasinier	C		1	1
TOTAL			20	37	57

Source : correspondant handicap Université Lyon 2

Suite à la mise en œuvre du schéma directeur du handicap, la gouvernance de l'université a décidé, lors de la campagne d'emploi de 2015, de mettre l'accent sur le recrutement de personnel enseignant en situation de handicap.

CHAPITRE 2

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES VOLUMES D'ENSEIGNEMENT

2.1. TEMPS DE TRAVAIL

2.1.1 QUOTITE DE TRAVAIL

Tableau n°44 Répartition des effectifs selon l'organisation du travail

		Hommes	Femmes	TOTAL
Personnel titulaire	Temps plein	473	588	1061
	Temps partiel	21	89	110
	TOTAL	494	677	1171
Personnel contractuel	Temps plein	91	171	262
	Temps partiel	31	21	52
	Temps incomplet	24	114	138
	TOTAL	146	306	452
TOTAL Effectif	Temps plein	594	759	1352
	Temps partiel	52	110	162
	Temps incomplet	24	114	138

Source : Harpège

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent qui bénéficie d'un emploi à temps complet. Le temps non complet est un temps de travail créé par délibération établie au regard des besoins du service.

Les agents à temps incomplet recrutés pour une durée supérieure à 10 mois travaillent obligatoirement sur la base de 37 heures 30 par semaine. Les agents non titulaires recrutés pour une durée inférieure à 10 mois travaillent obligatoirement sur la base de 35 heures par semaine. Leur temps de travail réel est calculé au prorata de leur quotité.

Le temps partiel concerne peu les enseignants et enseignants-chercheurs à l'exception des enseignants associés recrutés à temps partiel (50%).

Le compte épargne-temps

A l'Université Lyon 2, il n'est pas possible d'ouvrir ou d'alimenter un congé épargne temps (CET). Seuls les agents recrutés ou mutés et qui détenaient déjà un CET dans leur administration d'origine peuvent le transférer au sein de l'établissement. Actuellement 55 agents ont un CET, dont 12 ont déposé des jours en 2015 (personnes nouvellement affectées qui ont transféré leur compte). En 2015, 15.5 jours de CET ont été utilisés en congés payés.

Le télétravail

En 2015, aucun agent n'a bénéficié de télétravail car ce dispositif n'est pas mis en place au sein de l'établissement. Une réflexion est en cours suite à la publication de textes réglementaires relatifs à la mise en place de ce dispositif.

2.1.2 LE SERVICE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Les enseignants-chercheurs ont une double fonction d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions de l'enseignement supérieur. Le temps de travail pris en compte pour déterminer des équivalences horaires est le temps de travail dans la fonction publique d'Etat, soit 1607 heures de travail effectif.

Il est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente et pour moitié d'une activité de recherche. Sur cette base est conformément à l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié, une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4.2 heures de travail effectif. Les différentes activités pouvant être converties en équivalences horaires d'enseignement sont décrites dans un référentiel.

Les enseignants du second degré doivent effectuer un service annuel de 384 HTD.

Au titre du référentiel, adopté au conseil d'administration le 25 octobre 2013, le nombre total d'heures de décharges accordées pour l'année universitaire 2014-2015 est de **1855.4** en équivalent heure de travaux dirigés (HTD).

2.2 LES DELEGATIONS ET LES CONGES POUR RECHERCHE ET CONVERSION THEMATIQUE

2.2.1 LES DELEGATIONS

Les enseignants chercheurs placés en délégation continuent de percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. Ils restent affectés dans l'établissement et ne peuvent pas être remplacés par des titulaires. La délégation peut s'effectuer à temps incomplet sauf dans le cas de la délégation dans un établissement ou organisme de recherche.

Au cours de l'année 2015, **16 enseignants** étaient placés en délégation dont 5 au CNRS (4 enseignants en délégation totale -192h- et 1 en délégation à mi-temps-96h-), 9 enseignants en délégation IUF (128h), 1 enseignant en délégation HCERES (126,72h) et un autre à l'Université de Strasbourg (192h).

2.2.2 LES CONGES POUR RECHERCHE ET CONVERSION THEMATIQUE

Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT) est une période de congés d'une durée de 6 mois ou 1 an, permettant à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche. Il est accordé aux enseignants-chercheurs sur demande au titre de l'établissement ou du Conseil National des Universités (CNU). Le bénéficiaire du CRCT est déchargé de son enseignement pour se consacrer à des activités de recherche et continue à percevoir sa rémunération.

En 2013, 9 semestres de CRCT ont été accordés (dont 5 au titre de l'établissement), en 2014, 7 semestres ont été accordés (dont 4 au titre de l'établissement) et en 2015, 6 semestres de CRCT (dont 4 au titre de l'établissement) ont été accordés. Le coût de ce dispositif est supporté par l'établissement quand les CRCT sont accordés au local.

2.3 CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2015, trois congés de formation ont été accordés pour le personnel BIATSS, cependant deux agents ont renoncé à bénéficier de ce dispositif. En 2013 et 2014, un seul congé de formation professionnelle avait été accordé pour chaque année.

CHAPITRE 3

RÉMUNERATIONS & CHARGES

Tous les montants indiqués correspondent à la masse salariale hors PSOP (paye sans ordonnance préalable)

2.1. MASSE SALARIALE

Tableau n°45 Dépenses de masse salariale 2015

(en euros)

	2011	2012	2013	2014	2015
Salaires bruts	63 181 332,29	63 265 445,61	63 299 567,62	64 203 102,15	64 157 953,74
Charges patronales	38 530 410,35	40 508 639,12	43 385 246,37	44 544 301,27	44 630 455,47
Total coût employeur	101 711 742,64	103 774 084,73	106 684 813,99	108 747 403,42	108 788 409,21

Répartition du coût employeur par budget

	2011	2012	2013	2014	2015
Budget Etat	76 313 650,94				
Base Lyon 2	75 200 171,22				
Base allocataires de recherche	776 597,38				
Base chômage	336 882,34	329 469,71	144 954,81	65 997,84	3 039,25
Ressources propres	25 398 091,70				
Budget RCE		103 444 615,02	106 539 859,18	108 681 405,58	108 785 369,96

Total	101 711 742,64	103 774 084,73	106 684 813,99	108 747 403,42	108 788 409,21
--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Source : GIRAFE

Tableau n°46 Typologie de la dépense en masse salariale (en euros)	2014	2015
Impôts, taxes et versements assimilés	1 280 266	1 274 748
• Versement de transport	995 767	991 469
• Cotisation FNAL	284 499	283 279
Charges de personnel	107 401 139	107 510 621
Rémunérations du personnel	63 768 775	63 762 246
Salaires, appointements	58 501 816	58 479 044
• Rémunérations principales	52 021 083	51 842 497
❖ Rémunérations principales des fonctionnaires et contractuels	51 942 026	51 784 478
❖ Indemnité mensuelle forfaitaire (congé de formation)	26 850	1 531
❖ Rémunérations du personnel dans le cadre de dispositifs d'aides à l'emploi	52 207	56 487
• Rémunérations accessoires	6 480 732	6 636 547
Congés payés	2 755	2 863
Primes et gratifications	3 797 729	3 880 345
• Primes et gratifications indexées	2 346 654	2 437 662
• Primes et gratifications non indexées	1 451 075	1 442 683
Indemnités et avantages divers	907 880	859 943
• Indemnités liées à la résidence et à la mobilité	491 690	489 168
• Indemnités attribuées dans le cadre de contrats et conventions	36 657	36 795
• Indemnités de jurys d'enseignement et de concours	59 496	79 101
• Indemnités de préavis et de licenciement et allocations de retour à l'emploi	63 798	33 110
• Indemnités et avantages divers	256 240	221 769
Supplément familial	558 596	540 051
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	43 264 035	43 355 707
Cotisations d'assurance maladie	6 164 407	6 102 807
Cotisations aux caisses de retraites, aux régimes de pensions civiles et militaires et CNRACL	32 981 787	33 186 379
• Cotisations patronales aux régimes de pensions civiles et militaires	30 492 110	30 701 967
• Cotisations CNRACL	4421	28 995
• Cotisations patronales au régime de retraite additionnelle obligatoire (RAFP)	257 479	265 169
• Cotisations d'assurance vieillesse - agents non titulaires	1 569 019	1 530 787
• Cotisations IRCANTEC - agents non titulaires	658 758	659 461
Cotisations aux ASSEDIC, régime d'assurance chômage (part patronale)	962 161	924 689
Cotisations aux autres organismes sociaux	3 155 680	3 141 831
• Cotisations d'allocations familiales	2 984 988	2 971 872
• Contribution solidarité autonomie	170 693	169 959
Autres charges sociales, prestations directes	368 329	392 668
• Accidents du travail et maladies professionnelles des agents titulaires et non titulaires permanents	13 718	39 168
• Congés de longue durée	134 324	130 837
• Remboursements forfaitaires de transports	220 287	222 663

MONTANT TOTAL (en euros) (charges de personnel+ impôts, taxes et versements assimilés)	108 681 406	108 785 369
---	--------------------	--------------------

Source : GIRAFE

2.2. VACATIONS ET HEURES COMPLEMENTAIRES 2015

Tableau 47 Vacations et heures complémentaires en 2015 (en euros)

	2011	2012	2013	2014	2015
Heures d'enseignement	5 358 232,79	5 618 949,11	5 791 545,57	5 491 709,57	5 795 689,43
Vacations administratives	1 186 333,51	1 222 469,59	1 099 835,32	960 177,66	778 806,93
Vacations médecins	21 321,99	16 386,93	16 564,96		285,89

Source : GIRAFE

La diminution des heures mises en paiement en 2014 s'explique en partie par le retard dans la prise en charge des vacataires enseignants. En 2015, l'organisation de la prise en charge des vacataires a été refondée pour améliorer le suivi de leur paiement.

2.3. PRIMES ET INDEMNITES

2.3.1 PRIMES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Tableau n°48 Primes des personnels enseignants (en euros)

	2011	2012	2013	2014	2015
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	167 437,04	196 112,29	243 933,61		
Prime de charges administratives (PCA)	178 080,00	177 644,00	175 488,88	506 805,71	513 141,60
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	518 518,17	480 700,85	374 495,68	336 290,48	266 979,42
Prime de recherche de d'enseignement supérieur (PRES)	852 910,84	854 199,84	854 884,31	876 628,80	875 300,23
Total	1 716 946,05	1 708 656,98	1 648 802,48	1 719 724,99	1 655 421,25

Source : GIRAFE

2.3.2 PRIMES DES PERSONNELS BIATSS

Tableau n°49 Primes des personnels BIATSS (en euros)

	2011	2012	2013	2014	2015
Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)	208 642,23	223 227,51	247 596,79	416 207,53	468 966,83
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	250 396,75	283 619,02	279 424,19	95 631,15	83 337,10
Indemnité administrative de technicité (IAT)	318 613,49	341 640,53	328 471,29	329 313,68	329 163,51
Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)	578 978,64	614 762,33	663 343,09	872 058,69	978 045,24
Prime de Fonctions informatiques (PFI)	96 636,45	97 753,45	116 082,96	126 922,87	125 985,83
Prime de rendement	14 528,76	14 228,76	14 228,76	14 228,76	14 228,76
Indemnité spéciale	57 311,80	60 980,03	49 734,49	57 082,50	60 876,20
Prime de technicité forfaitaire	28 971,36	30 300,85	30 608,93	31 870,18	31 601,49
Indemnité de sujétions spéciales (ISS)	11 469,66	10 149,54	9 492,97	8 681,59	9 441,01
Total	1 565 549,14	1 676 662,02	1 738 983,47	1 951 996,95	2 101 645,97

Source : GIRAFE

Entre 2014 et 2015, la prime de fonctions et de résultats (PFR) a vu son montant global augmenté de 52 759 euros pour deux raisons : Le passage des SAENES sous le régime de la PFR en 2015 (donc baisse mathématique de l'IFTS) et une politique de régime indemnitaire de fin d'année plus favorable en 2015 qu'en 2014.

L'accroissement du montant de la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) est lié à la titularisation d'agents contractuels par le biais des concours réservés dits « Sauvadet » dans la filière ITRF et à l'augmentation du reliquat de fin d'année entre 2014 et 2015.

2.4. SALAIRE DES APPRENTIS

Tableau n°50 Rémunération des apprentis (en euros)

	2011	2012	2013	2014	2015
coût employeur	46 318,60	63 893,45	51 267,13	56 185,34	60 900,19
dont montant brut	41 909,53	56 600,78	45 378,18	52 696,76	56 920,78
dont charges patronales	4 409,07	7 292,67	5 888,95	3 488,58	3 979,41

Source : GIRAF

9 apprentis ont été sous contrat durant l'année 2015.

8 apprentis étaient affectés à l'Institut Universitaire de Technologie (4 apprentis au premier semestre puis 4 autres au second semestre) et un apprenti a travaillé au sein de la Direction des Systèmes d'Information.

LES CHIFFRES CLES DE LA FORMATION DES PERSONNELS POUR 2015

1 563 stagiaires se sont formés au cours de l'année 2015 (les participants sont comptabilisés à chaque formation) parmi les 29 domaines de formation. 251 sessions de formation ont été organisées par le pôle de la formation des personnels de la DRH cumulant 10 005 heures de formation (les sessions comprennent les formations du catalogue de l'établissement, les demandes individuelles de formations et toutes les formations proposées par les autres établissements de l'académie et organismes institutionnels). Par rapport à l'an passé, le nombre de stagiaires a augmenté de 178 mais le nombre de sessions a baissé du fait notamment, de la mutualisation de certaines formations se déroulant désormais hors de l'établissement et donc non comptabilisées (au contraire des agents formés à l'extérieur, décomptés dans le présent recensement).

L'augmentation du nombre de stagiaires est due à l'accroissement de l'offre de formation par le biais des formations mutualisées avec l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur lyonnais et à l'ouverture accrue des formations de l'établissement aux stagiaires extérieurs.

LE BUDGET DE LA FORMATION

160 000€ de dépenses totales de formation (coût direct et indirect, frais de déplacement pour concours et formations de 2014 non payées, visites médicales liées aux formations en hygiène et sécurité, réunions, colloques),

124 954€ coût direct de formation (couts pédagogiques) pour 2015,

341 571 € coût indirect de la formation (estimation de la masse salariale des stagiaires en formation).

3.1. LA FORMATION DES PERSONNELS SELON LE DOMAINE

Les domaines dans lesquels les agents se forment les plus fréquemment sont le domaine des applications de gestion (formation autour des logiciels de gestion tels que SIFAC, APOGEE, GILOU, GEISHA, HARPEGE..), de l'environnement professionnel (formations en lien direct avec les missions de l'agent), en hygiène et sécurité, en bureautique et pour les préparations aux concours.

La prédominance du domaine des applications de gestion s'explique par le fait que tous les personnels BIATSS nouvellement nommés sont invités à suivre les formations de prise en main du logiciel de leur métier. Le domaine de l'hygiène et la sécurité est aussi un domaine privilégié du fait de l'obligation réglementaire notamment des agents de la DIRLOG et de la DIRPAT à suivre des recyclages et des remises à niveau des formations en hygiène et sécurité suivant un calendrier contraint.

Le pôle de la formation des personnels de la DRH a particulièrement mis l'accent sur l'accompagnement des agents dans leur préparation à la mobilité fonctionnelle en mettant en place des formations à la préparation aux concours de la fonction publique.

D'autre part, la direction de l'établissement a souhaité que les cadres de l'université soient tous formés aux bonnes pratiques managériales pour valoriser les compétences de tous les personnels de l'établissement tout en assurant le bien-être au travail. Ainsi, depuis 2013, un séminaire annuel des cadres a été lancé comprenant deux jours de formation sur les bases managériales et cinq modules complémentaires. En 2016, un atelier de trois jours d'échanges de pratiques pour les cadres ayant précédemment participé au séminaire aura lieu dans l'optique de poursuivre la pérennisation des bonnes pratiques managériales.

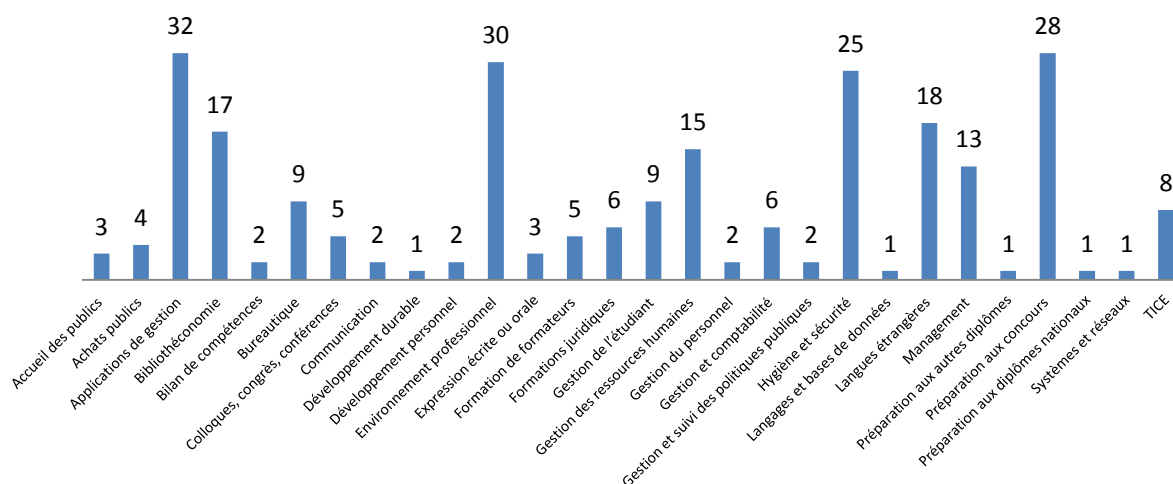
Tableau n°51 La formation des personnels par domaine de formation

(*sachant qu'un même agent est comptabilisé à chaque nouvelle session de formation)

Domaine	Présents*	Heures	Coût net
Accueil des publics	20	206	5 155,80 €
Achats publics	28	138,00	1 371,70 €
Applications de gestion	290,0	1062,0	5 052,70 €
Bibliothéconomie	27	334,50	1 440,00 €
Bilan de compétences	2	39	2 954,60 €
Bureautique	120	791,5	1 642,91 €
Colloques, congrès, conférences	27	108,5	991,60 €
Communication	2	18,00	144,80 €
Développement durable	10	30,00	- €
Développement personnel	2	15	- €
Environnement professionnel	251	1 079,50	13 944,24 €
Expression écrite ou orale	23	152	1 837,50 €
Formation de formateurs	7	24	- €
Formations juridiques	73	398,00	372,35 €
Gestion de l'étudiant	58	314,33	5 482,97 €
Gestion des ressources humaines	33	412,5	4 373,10 €
Gestion du personnel	3	55,5	2 761,51 €
Gestion et comptabilité	77	413	2 501,64 €
Gestion et suivi des politiques publiques	4	91	1 044,00 €
Hygiène et sécurité	232	1426,75	20 165,65 €
Langages et bases de données	1	3,00	- €
Langues étrangères	44	751,5	7 204,38 €
Management	102	1006	34 715,00 €
Préparation aux autres diplômes	1	10,00	234,00 €
Préparation aux concours	109	850,33	7 867,54 €
Préparation aux diplômes nationaux	1	140,00	131,13 €
Systèmes et réseaux	1	21,00	1 650,00 €
Technologies d'information et de communication	15	114,00	1 914,75 €
TOTAL	1 563	10 005	124 954 €

Source : LAGAF

Figure n°44 Nombre de sessions de formation par domaine



Source : LAGAF

3.2. LA FORMATION DES PERSONNELS SELON LES COMPOSANTES/SERVICES

Tableau n°52 La formation des personnels selon les composantes/services

(*sachant qu'un même agent est comptabilisé à chaque nouvelle session de formation)

Composante	Présents*	Heures	Coût net	Rémunération stagiaires	Coût total
Agence comptable	35	249,50	3 403,10 €	9 409,42 €	12 812,52 €
Centre International d'Etudes Françaises	24	358,00	2 259,43 €	7 169,50 €	9 336,93 €
Centre Max Weber	2	9,00	58,70 €	412,50 €	471,20 €
DAJIM	19	149,00	3 270,00 €	5 925,58 €	9 195,58 €
Direction de la Formation et de la Vie Etudiante	119	739,75	12 429,12 €	28 402,42 €	40 831,54 €
Direction de la Recherche et des Ecoles doctorales	37	192,00	1 039,66 €	6 722,42 €	7 762,07 €
Direction des Ressources Humaines	152	1 148,67	12 930,84 €	40 346,57 €	53 385,50 €
Direction des Systèmes d'Information	38	358,50	5 127,84 €	14 253,75 €	19 381,59 €
Direction du Budget et du Pilotage Financier	130	602,00	4 964,68 €	22 308,33 €	27 273,01 €
Direction du patrimoine	30	278,50	6 982,79 €	10 263,08 €	17 245,87 €
Direction Générale des Services	4	11,50	4,56 €	474,08 €	478,64 €
Direction logistique	108	936,17	11 998,00 €	29 790,61 €	41 787,58 €
Direction Médiation, Culture et Communication	27	190,00	3 065,14 €	7 428,50 €	10 493,64 €
Institut de Formation Syndicale	5	11,50	- €	405,75 €	405,75 €
Institut de la communication	42	233,75	2 074,03 €	8 537,71 €	10 611,73 €
Institut de psychologie	49	283,75	3 084,49 €	10 468,08 €	13 460,57 €
Institut des Sciences de l'Homme	9	37,00	160,23 €	991,25 €	1 151,48 €
Institut d'Etudes du Travail de Lyon	21	112,00	1 438,22 €	3 770,33 €	5 208,55 €
Institut universitaire de technologie	40	176,00	726,70 €	5 555,75 €	6 282,45 €
ISPEF	33	175,50	797,51 €	3 430,42 €	4 227,93 €
Laboratoire ARCHEORIENT	1	2,00	- €	91,67 €	91,67 €
Laboratoire Centre Max Weber	2	6,00	12,64 €	91,67 €	104,31 €
Laboratoire CREA	3	7,50	730,00 €	277,50 €	1 007,50 €
Laboratoire EMC	2	5,50	20,22 €	216,75 €	236,97 €
Laboratoire ERIC	10	107,00	551,55 €	3 959,00 €	4 510,55 €
Laboratoire GATE	1	2,00	- €	74,00 €	74,00 €
Laboratoire GREPS	6	28,00	72,71 €	969,42 €	1 042,13 €
Laboratoire HISOMA	3	6,00	- €	275,00 €	275,00 €
Laboratoire IRG	3	17,00	313,40 €	629,00 €	942,40 €
Laboratoire ISERL	2	4,00	- €	148,00 €	148,00 €
Laboratoire LARHRA	6	12,00	- €	222,00 €	222,00 €
Laboratoire LER	2	7,50	17,20 €	277,50 €	294,70 €
Laboratoire LET	3	20,00	239,84 €	613,33 €	853,17 €
Laboratoire LIRE	3	6,00	- €	222,00 €	222,00 €
Laboratoire TRIANGLE	3	26,50	35,20 €	980,50 €	1 015,70 €
Maison de l'Orient et de la Méditerranée	17	48,00	309,47 €	1 705,17 €	2 014,63 €
Service général de l'action sociale	16	110,00	3 191,68 €	4 996,17 €	8 187,85 €
Présidence	11	34,00	218,46 €	1 291,17 €	1 509,62 €
Service Commun de Documentation	86	900,75	19 886,21 €	36 674,42 €	56 560,62 €
Service des Etudes Statist. et d'Aide au Pilotage	4	49,00	2 123,82 €	1 608,83 €	3 732,65 €
Service général des Relations Internationales	36	229,50	1 981,93 €	9 298,00 €	11 279,93 €
SIPUN	1	14,00	241,82 €	518,00 €	759,82 €
SUAPS	19	157,83	1 679,42 €	2 284,83 €	3 964,25 €
SUMPPS	7	27,00	93,90 €	994,83 €	1 088,73 €
UFR Anthropologie, sociologie et Science Politique	57	326,50	2 511,61 €	8 974,42 €	11 486,00 €
UFR de droit et science politique	47	249,25	2 528,67 €	8 214,92 €	10 743,59 €
UFR des langues	42	202,00	1 517,46 €	5 874,50 €	7 391,96 €
UFR des lettres, sciences du langage et arts	104	445,00	4 796,48 €	13 219,00 €	18 015,48 €
UFR des sciences économiques et de gestion	77	397,5	4 180,70 €	14 580,10 €	18 760,80 €
UFR Temps et Territoires	65	305,50	1 884,91 €	6 223,50 €	8 108,41 €
TOTAL	1563	10005	124 954,32 €	341 571,24 €	466 449,59 €

Source : LAGAF

La réforme de la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) a conduit les personnels de la Direction du Budget et des Finances à se former pour appréhender ce nouveau cadre de gestion, ainsi le personnel de la DBF a participé à de nombreuses actions de formation durant l'année 2015.

La direction des ressources humaines a accueilli un certain nombre de nouveaux agents en 2014 et à la rentrée de septembre 2015. Ces derniers ont ainsi participé au cycle du métier de gestionnaire RH organisé en mutualisation avec l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur de Lyon et de Saint-Etienne.

Plus traditionnellement, le nombre important de participants aux formations au sein de la direction de la logistique correspond pour partie aux formations réglementaires obligatoires en hygiène et sécurité.

3.3. LA FORMATION DES PERSONNELS PAR TYPE DE POPULATION

3.3.1 LA FORMATION DES PERSONNELS SELON LA CATEGORIE

**Tableau n° 53 La formation des personnels en 2015
selon la catégorie et le genre**

(*sachant qu'un même agent est comptabilisé à chaque nouvelle session de formation)

Catégorie	Genre	Présents*	Heures	Dépenses
A	Hommes	116	800,25	18 097,72€
A	Femmes	237	1 780,75	38 176,45€
B	Hommes	105	746,75	11 956,66€
B	Femmes	341	2 020,58	21 259,58€
C	Hommes	111	782,75	8 416,29€
C	Femmes	608	3 143,33	18 446,51€
(Autres)	Hommes	22	256,50	4 555,67€
(Autres)	Femmes	23	474,00	4 045,62€
TOTAL		1563	10 005	124 954€

Source: LAGAF

3.3.2 LA FORMATION DES PERSONNELS SELON LA FILIÈRE OU LE TYPE DE CONTRAT

Tableau n°54 La formation des personnels selon le statut

(*sachant qu'un même agent est comptabilisé à chaque nouvelle session de formation)

Statut du personnel	Présents*	Heures	Dépenses
Enseignant NC	3	39,50	304,69 €
Lecteur	1	10,00	241,40 €
Maître de conférences	20	286,50	4 866,47 €
Professeur de lycée professionnel	1	27,00	385,71 €
Professeur des universités	6	93,00	1 027,75 €
Professeur agrégé	8	0,00	150,00 €
Professeur certifié	8	244,50	1 590,35 €
ASI	24	160,75	3 097,54 €
IGE	79	540,00	10 841,14 €
IGR	13	104,50	4 595,85 €
TCH	184	1 405,50	18 911,90 €
Adjoint technique	179	1 131,75	9 745,35 €
AAE/APAE	104	608,25	11 909,08 €
SAENES	138	752,33	7 025,06 €
ADJAENES	246	1 168,83	6 659,47 €
Bibliothécaire	7	51,00	184,92 €
Conservateur/conservateur général	28	368,50	11 715,00 €
BIBAS	9	92,50	876,56 €
Magasinier	11	124,00	1 949,70 €
Agents contractuels (cat. A)	78	643,50	12 450,87 €
Agents contractuels (cat. B)	101	530,00	5 798,27 €
Agents contractuels (cat. C)	283	1 515,50	9 436,49 €
Vacataires (cat. A)	3	25,00	780,00 €
Vacataires (cat. C)	2	5,00	- €
NC	1	12,00	320,00 €
CNRS (cat. A)	11	27,50	4,56 €
CNRS (cat. B)	15	38,50	85,77 €
TOTAL	1563	10005	124 954 €

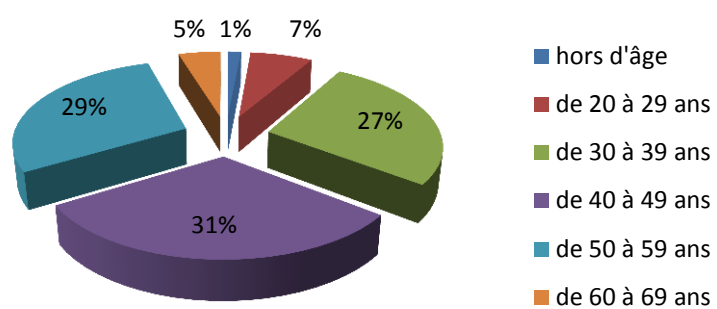
Source: LAGAF

Un effort particulier a été entrepris pour accompagner le personnel enseignant à se former. Le développement de formations relatives aux innovations pédagogiques ont contribué à rendre plus attractif le domaine de la formation pour cette population.

Le pôle de la formation des personnels porte toujours son effort sur la formation des agents contractuels de catégorie B et C afin de favoriser leur prise de poste et l'accompagnement dans leur mission. D'autre part, l'université héberge des agents affectés au CNRS dans les laboratoires, ils peuvent être amenés à suivre des formations proposées par l'université qui concernent leur environnement professionnel direct (logiciels, environnement numérique de travail, évacuation des locaux...).

3.3.3 LA FORMATION DES PERSONNELS SELON L'ÂGE

Figure n° 45 La formation des personnels selon l'âge



Source : LAGAF

- La catégorie « hors d'âge » correspond, dans le logiciel de gestion, aux personnels ayant moins de 20 ans ou plus de 69 ans -

CONDITIONS DE TRAVAIL & HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

5.1. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le rôle du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Conformément à la délibération n°2012-041, le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) a pour mission, à l'égard du personnel de l'Université et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du Président de l'Université de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Il procède également à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les usagers de l'Université.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) s'est réuni à quatre reprises en 2015, comme en 2014. Il est composé de 9 membres titulaires (dont 2 femmes et 7 hommes) et autant de membres suppléants (dont 6 femmes et 3 hommes). L'administration est représentée par le président de l'université et le directeur général des services. Il y a, en théorie, 3 représentants des étudiants (autant de suppléants) et 5 autres membres.

5.2. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.2.1 LE MEDECIN DE PREVENTION

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique prévoit notamment la création d'un service de médecine de prévention auquel des missions sont assignées dans deux champs d'activité. Le premier concerne le milieu professionnel pour lequel le médecin de prévention spécialiste de médecine du travail est, en tant qu'expert technique, le conseiller de l'administration et des agents pour l'hygiène, la sécurité, la prévention contre les risques d'accidents de service et de maladies professionnelles, l'amélioration des conditions de vie et de travail. Le médecin de prévention est, à ce titre, un des acteurs privilégiés dans la mise en place et le fonctionnement des commissions hygiène et sécurité. Il est, en outre, obligatoirement consulté sur les projets de construction et d'aménagements importants des locaux.

La surveillance médicale des agents constitue le second domaine d'intervention du médecin de prévention exerce ses missions ; dépistage et suivi concernent tous les personnels, même si le médecin de prévention intervient tout particulièrement auprès des personnes exposées à des risques professionnels avérés.

Le médecin exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnels handicapés, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents occupant des postes jugés à risques professionnels ou des agents souffrant de pathologies particulières. Par ailleurs, les agents font l'objet d'une visite médicale tous les 5 ans.

Depuis janvier 2014, un médecin de prévention a été affecté à 0,6 ETP, une infirmière à temps plein et une secrétaire médicale à 0.5 ETP.

L'établissement a consacré **129 617.5 euros** à l'ensemble de ce domaine. Ce montant comprend les frais liés à l'achat de fournitures médicales, visites médicales et de la rémunération de l'infirmière, du médecin de prévention et de la secrétaire médicale.

5.2.2 VISITES MEDICALES ET ACTES INFIRMIERS

En 2015, **461** visites médicales ont été réalisées contre 534 en 2014. Sur ces 461 visites, 97 visites l'ont été dans le cadre de la visite médicale consécutive au recrutement (hors visite d'aptitude réalisée par un médecin agréé). Le nombre de visites a baissé en 2015 du fait de l'absence de secrétaire médicale durant 7 mois, ce qui a obligé le personnel médical à assurer le suivi administratif au détriment des visites médicales.

118 visites ont été organisées au titre de la surveillance quinquennale contre 56 en 2014. Concernant la surveillance quinquennale, le décompte entre 2014 et 2015 ne s'est pas effectué de la même manière, la comparaison entre les années 2014 et 2015 n'est donc pas pertinent.

84 visites ont été organisées pour des agents ayant déjà bénéficié d'une visite médicale dans les cinq dernières années (article 22) et qui ne bénéficiaient pas d'une surveillance particulière.

Tableau 55 Origine des demandes de visites médicales tous types confondus (SMP, visites quinquennales et visites en référence à l'article 22 du décret du 28 mai 1982)	
Pourcentage des visites médicales faites à la demande des intéressés sur le total des visites	12 %
Pourcentage des visites médicales faites à la demande de l'administration sur le total des visites	3%
Pourcentage des visites médicales faites à la demande du médecin de prévention sur le total des visites	85%

Source : bilan d'activité 2015 médecin de prévention université Lyon 2

Les convocations planifiées

La réorganisation du suivi des convocations quinquennales et la mise en place d'outils de suivi ont contribué à l'accroissement significatif du nombre de réponses aux convocations quinquennales passant de 48% à 89% en seulement un an. L'attention particulière accordée au suivi des convocations a permis de faire nettement reculer le taux d'absentéisme aux visites médicales.

Tableau 56 Les convocations planifiées	2 014	2 015
Taux de réponse aux convocations visites quinquennales: nb agents vus /nb agents convoqués (1)	48%	89%
Taux de réponse aux convocations visites SMP : nb agents vus /nb agents convoqués (2)	86%	88%
Taux total de réponse aux convocations : nb agents vus /nb agents convoqués (Total = 1+2)	73%	88,5%

Source : bilan d'activité 2015 médecin de prévention université Lyon 2/ bilan social 2014

Les visites au titre de la surveillance médicale particulière

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée à l'égard de certains agents en raison de leur situation personnelle ou de leur affectation à certains travaux. En 2015, **259 visites** au titre de la surveillance particulière ont eu lieu contre 192 en 2014.

Tableau 57 Surveillance médicale particulière au titre d'un état ou d'une affection (article 24 du décret modifié du 28 mai 1982, article R-241-50 alinéas 3 et 4 du code du travail)	2 014	2 015
Nombre de visites dans le cadre de la surveillance médicale particulière pour des personnes handicapées reconnues ou en cours de reconnaissance	28	68
Nombre de visites dans le cadre de la surveillance médicale particulière pour des femmes enceintes	5	10
Nombre de visites dans le cadre de la surveillance médicale particulière pour des agents souffrants de pathologies particulières	9	26
Nombre de reprises après un CLM, CLD, MP ou AT, maternité	64	73
Nombre d'agents relevant d'une surveillance médicale particulière au titre d'une pathologie particulière (article 24 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982)	2 014	2 015
Total nombre d'agents relevant d'une SMP au titre d'une pathologie particulière	9	22
dont nombre d'agents avec une affection cardiovasculaire	NC	3
dont nombre d'agents avec affections cancéreuses	NC	3
dont nombre de psychopathologies	NC	4
dont nombre d'autres affections	NC	12

Source : bilan d'activité 2015 médecin de prévention université Lyon 2/ bilan social 2014

Visites des agents exposés aux risques professionnels

Les visites d'agents exposés aux risques professionnelles sont passées de 146 en 2014 à **205 en 2015**. L'augmentation de ces visites est liée au fait qu'en 2014, le chiffre des visites au titre d'un risque professionnel lié aux risques traumatiques n'avaient pas été communiqués.

Tableau n° 58 Visites des agents exposés aux risques professionnels (*) (article 15-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 et article R-241-50 alinéa 1 décrets spéciaux alinéas 1 et 2 du code du travail)	2 014	2 015
Visites au titre d'un risque professionnel lié aux agents chimiques	65	61
Visites au titre d'un risque professionnel lié aux agents physiques	NC	2
Visites au titre d'un risque professionnel lié aux risques traumatiques	NC	79
Visites au titre d'un autre risque professionnel	81	63
Total général des visites des agents exposés aux risques professionnels	146	205

Source : bilan d'activité 2015 médecin de prévention université Lyon 2/ bilan social 2014

5.2.3 PRESCRIPTIONS

Les prescriptions, les orientations et les avis des médecins de prévention après visites médicales sont régis par le décret 82-453 du 28 mai 1982, le décret 84-16 du 11 janvier 1984 et le décret 86-442 modifié du 14 mars 1986.

En 2015, 5 vaccinations ont été réalisées contre la grippe saisonnière. 102 orientations ont été prononcées après visites médicales. 81 aménagements de poste de travail ont été proposés suite à des visites médicales et le médecin de prévention a donné 11 avis de situation d'inaptitude au cours de l'année 2015.

Tableau n°59 Les avis médicaux sur dossiers pour l'année 2015	
Nombre de dossiers instruits par le médecin de prévention et ceux soumis au comité médical et de réforme	
Nombre de dossiers instruits dans le cadre du comité médical	8
Nombre de dossiers instruits dans le cadre de la commission de réforme	2
Nombre de dossiers instruits dans le cadre d'une retraite pour invalidité	1
Nombre de dossiers instruits dans le cadre d'une disponibilité pour raisons de santé	0
Nombre total général des dossiers instruits	11
Nombre de dossiers de mutation pour raisons médicales traités par le médecin de prévention	
Nombre de dossiers de mutations instruits pour raisons médicales	10

Source : bilan d'activité 2015 médecin de prévention université Lyon 2

5.2.4 ACTIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

30% de l'activité du médecin de prévention de l'établissement est consacrée aux actions sur les lieux de travail. Durant l'année 2015, cinq visites de locaux ont eu lieu dans le cadre de la vérification de nouvelles installations, suite à un accident ou à une consultation médicale et deux visites ont fait l'objet d'études de postes de travail avec, pour objectif, l'aménagement des postes avec études ergonomiques. Le médecin de prévention et l'infirmière ont contribué à de nombreuses actions de prévention des risques dans les domaines suivants : les troubles musculo-squelettiques, le travail sur écran, la prévention des risques chimiques, les risques psychosociaux, l'accompagnement et l'insertion des personnels handicapés.

5.2.5 ACTIONS PREVENTION SECURITE

- Voir partie sur la formation professionnelle pour les formations mises en place en hygiène et sécurité- .

Le conseiller prévention a été absent une partie de l'année, aucune action significative n'a donc pu être mise en place. Un nouveau personnel a été recruté en fin d'année 2015 pour prendre les fonctions de conseiller prévention au 1^{er} février 2016.

5.3. ABSENCES, CONGES ET ACCIDENTS

5.3.1 CONGES MALADIE, CLM, CLD

Tableau n° 60 Typologie des congés pour maladie

Typologie des congés pour maladie	Nombre d'agents en 2014	Jours de congés en 2014	Nombre d'agents en 2015	Jours de congés en 2015
Congés longue durée	9	2597	9	2293
Congés longue maladie	14	2194	16	3599
Congés maladie des agents contractuels	139	2641	129	3311
Congés ordinaire de maladie	312	7561	354	8579
TOTAL	468	14993	508	17 782

Source : Harpège

5.3.2 ACCIDENTS

Tableau n° 61 Accidents de service/travail et accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail de 2013 à 2015

Arrêts de travail consécutifs à un accident	Nombre d'agents en 2013	Jours de congés en 2013	Nombre d'agents en 2014	Jours de congés en 2014	Nombre d'agents en 2015	Jours de congés en 2015
Congé pour accident de service	21	806	18	1632	20	407
Congé pour accident de travail					16	1393
TOTAL	21	806	18	1632	36	1800

Source : Harpège

5.3.3 CONGÉS MATERNITÉS, PATERNITÉS ET PARENTAUX

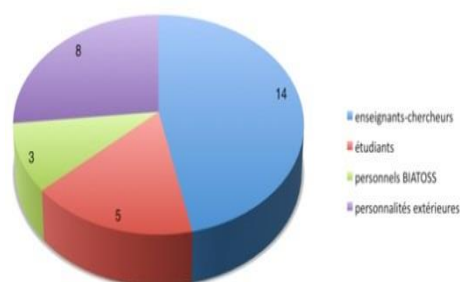
51 femmes de l'université ont été en congé maternité dont 21 contractuels et 16 agents ont pris un congé paternité durant l'année 2015. 13 personnels de l'établissement ont pris un congé parental dont 8 agents contractuels.

- Les instances de l'université lumière Lyon 2 :

Le conseil d'administration : Conformément aux dispositions de l'article L.712-3-IV du code de l'éducation, le conseil détermine la politique de l'établissement : Il approuve les statuts des composantes de l'Université, le contrat d'établissement, il vote le budget de l'université et approuve les comptes, adopte le règlement intérieur de l'Université, il fixe la répartition des emplois et vote la campagne d'emploi. Il approuve les accords et les conventions signés par le Président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L.719-12, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières. Il autorise le Président à engager toute action en justice. Le CA approuve le rapport annuel d'activité et le bilan social et adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le Conseil académique.

Le conseil d'administration comprend 30 membres, à savoir :

Figure n°46 Répartition des membres du CA selon leur statut



Source : intranet DAJIM

En 2015, le conseil d'administration s'est réuni à 9 reprises.

Le conseil académique (CAC) : Le conseil académique a en charge la stratégie de recherche et l'offre de formation. Il rassemble la commission recherche (CR) et la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU). Ces commissions ont chacune un pouvoir de décision propre. Le conseil académique peut siéger en formation plénière ; il a un pouvoir consultatif sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheur vacants ou demandés, la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement; toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

Un pouvoir de proposition : propose au CA un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap.

En 2015, le conseil académique s'est réuni à 6 reprises. La commission de recherche s'est réunie 5 fois en 2015 et la commission de la formation et de la vie universitaire s'est réunie à 11 reprises.

Par ailleurs, le conseil académique siège en formation restreinte aux enseignants-chercheurs pour examiner les questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs et délibérer sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des ATER.

Le comité technique (CT) est compétent en matière d'organisation et de fonctionnement de l'établissement, de règles statutaires, de gestion des emplois, des effectifs et des compétences, de grandes orientations en matière de politique indemnitaire, d'égalité professionnelles, parité et lutte contre les discriminations, de formation et de développement des compétences professionnelles.

Le CT s'est réuni 8 fois en 2015 contre 10 fois en 2014. Il est composé de 10 membres titulaires (dont 4 femmes et 6 hommes) et autant de membres suppléants. Il y a eu une nouvelle convocation du CT rendue nécessaire à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel mais aucune rendue nécessaire à la suite d'un défaut de quorum.

Les commissions paritaires d'établissements (CPE) traitent de toutes les questions relatives aux carrières individuelles du personnel BIATSS (Mutation, promotion, détachement et intégration). Les CPE se sont réunies 8 fois en 2015 contre 13 fois en 2014. Elles sont composées de 15 membres titulaires (dont 11 femmes et 4 hommes) et autant de membres suppléants. Il y a eu un représentant en moins dans les membres suppléants à la CPE des bibliothèques, suite au départ en mutation d'un de ses membres au 1er décembre 2015.

La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCP/ANT) s'est réunie 3 fois en 2015, contre 2 fois en 2014. Elle est consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires. Elle est composée de 12 membres titulaires (dont 7 femmes et 5 hommes) et de 10 membres suppléants (dont 8 femmes et 2 hommes).

- **La commission consultative des doctorants contractuels (CCDC)** : Les représentants ont désigné en 2015, les cinq membres titulaires et autant de membres suppléants à la commission consultative des doctorants contractuels. Cette commission consultative est instituée pour traiter des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorants contractuels. Elle comporte, en proportion égale, des représentants de la commission de recherche et des représentants élus des doctorants contractuels.

- **Les organisations syndicales :**

Surface des locaux syndicaux : Campus Portes des Alpes : 123,68 m2

Campus Berges du Rhône : 45,77 m2

Nombre de jours non-travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national : 26 jours

Nombre de jours non-travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre local : néant

Nombre d'heures de décharge syndicale : **900 heures** en 2014/2015

ACTION SOCIALE

Par action sociale, on entend l'ensemble des dispositifs, actions qui permettent de favoriser une meilleure qualité de vie pour les personnels au sein de leur lieu de travail. Pour mener à bien de telles actions, l'Université s'est doté d'un service général d'action sociale, qui est également chargé de mettre en œuvre la politique d'action sociale de l'établissement, proposée et validée par les instances délibératives. Pour fonctionner, il est administré par un organe consultatif, dont les débats sont dirigés par le Président de l'université ou son représentant. Il s'agit du conseil de gestion du service, où siègent également 7 représentants du personnel et qui est réuni au moins deux fois par an pour définir les missions et objectifs liés à la politique d'action sociale, examiner et approuver le budget prévisionnel et son exécution, soumettre les documents financiers à l'approbation du conseil d'administration de l'université, adopter le rapport annuel d'activité, présenté ensuite au comité technique et devant le CA de l'université.

7.1. L'ASSISTANTE SOCIALE

Les missions de l'assistante sociale des personnels de l'Education Nationale sont définies dans la circulaire 91-248 du 11/9/1991. Le service social des personnels est un service social spécialisé du travail. Il se situe à l'interface de la vie privée des agents et de leur vie professionnelle : évaluation sociale des situations, recherche de solutions appropriées. Les missions se structurent autour de plusieurs domaines : le domaine du travail, le domaine social, le domaine de la santé, le domaine économique.

7.2. LES CHIFFRES DE L'ACTION SOCIALE

La commission d'action sociale s'est réunie à 9 reprises en 2015 contre 6 en 2014. 60 demandes de soutien financier ont été présentées (dont 2 urgentes qui ont été régularisées a posteriori) contre 58 en 2014. 6 agents titulaires et 6 agents contractuels ont demandé au moins deux fois un soutien financier à la commission pour l'année 2015. Sur l'ensemble des demandes, **44 aides financières ont été octroyées** et 16 refusées.

Tableau n°62 Activités des commissions d'action sociale

Nombre décision d'octroi de soutien financier	2014	2015
pour les agents contractuels	25	22
pour les agents titulaires	22	22
TOTAL	47	44

Source : bilan SGAS 2015

nombre d'aides refusées	16 aides refusées : motif du refus
9	Quotient familial trop élevé
3	nouvelle demande après octroi aide
1	Dépenses pouvant être financés par un prêt
3	Situation de surendettement trop important
8	refus pour les contractuels, dont 2 refus successifs pour 2 mêmes personnes
8	refus pour les titulaires, dont 2 refus successifs pour une même personne

Source : bilan SGAS 2015

Montant des aides accordées pour les agents contractuels	2014	2015
Aides mises en paiement pour les contractuels	13 000,00 €	11 500,00 €
Aide d'urgence pour un contractuel	200,00 €	400,00 €
Aide d'urgence pour un contractuel		600,00 €
Total aides mises en paiement pour les agents contractuels	13 200,00 €	12 500,00 €

Source : bilan SGAS 2015

Montant des aides accordées pour les agents titulaires	2014	2015
Aides mises en paiement pour les titulaires	11 250,00 €	11 600,00 €
Aide d'urgence pour un titulaire	0,00 €	0,00 €
Total aides mises en paiement pour les titulaires	11 250,00 €	11 600,00 €

Source : bilan SGAS 2015

12 500 euros ont été consacrées aux aides pour agents les contractuels et 11 600 euros pour les agents titulaires de la fonction publique. Au total, en 2015, l'université a versé **24 100 euros** d'aides à ses agents titulaires et contractuels contre 24 450 euros en 2014.

Tableau n° 63 Récapitulatif des prestations d'action sociale de l'année 2015

Prestation d'aides sociales	<i>Titulaires</i>	<i>contractuels</i>	montant total 2014	<i>Titulaires</i>	<i>contractuels</i>	montant total 2015
SECOURS FINANCIERS (36 personnels concernés)	11 250,00 €	13 200,00 €	24 450,00 €	11 600,00 €	12 500,00 €	24 100,00 €
AIDES AUX SEJOURS D'ENFANTS (13 personnels bénéficiaires)	2 799,71 €	1 470,26 €	4 269,97 €	1 862,39 €	1 058,92 €	2 921,31 €
ALLOCATIONS POUR PARENTS D'ENFANTS HANDICAPES (9 allocataires)	9 481,80 €	6 163,17 €	15 644,97 €	8 262,28 €	6 991,16 €	15 253,44 €
TOTAL "ALLOCATIONS" VERSEES DIRECTEMENT AUX AGENTS	23 531,51 €	20 833,43 €	44 364,94 €	21 724,67 €	20 550,08 €	42 274,75 €

Source : bilan SGAS 2015

- Aide aux parents d'enfants handicapés (APEH) : Cette aide a été versée à 7 personnels BIATSS et 2 personnels enseignants. La dépense engagée pour le versement de cette aide est de 15 253 euros.

- Prestations séjours d'enfants : 13 personnes BIATSS dont 4 contractuels ont bénéficié de ces prestations. Aucun personnel enseignant n'a profité de ce dispositif. La dépense engagée pour cette prestation est de 2921 euros.

Au total, le montant des allocations versées directement aux agents s'est monté à **42 274 euros** (21 724 euros pour les agents titulaires et 20 550 euros pour les agents contractuels).

Tableau n° 64 Autres postes de dépenses en matière d'action sociale

AUTRES POSTES DE DEPENSES "ACTION SOCIALE"	TOTAL 2014	TOTAL 2015
Fonds de régularisation pour remises gracieuses sur trop-perçus (5 personnels concernés)	7 317,67 €	3 589,71 €
Subvention repas	17 489,91 €	15 242,06 €
Subvention de fonctionnement pour la crèche E.Q.U.A.L. (13 personnels concernés)	49 495,00 €	50 237,00 €
Prestation de service social versée à l'association ACTIS	17 420,19 €	18 292,72 €
Adhésion à la fédération nationale de conseil en action sociale	646,60 €	670,40 €
Frais de réception	- €	39,27 €
Dispositifs bien-être (64 personnes inscrites, 54 présentes)	- €	947,36 €
Organisation de l'arbre de Noël (114 personnels inscrits, 103 présents)	8 210,68 €	8 944,93 €
SOUS TOTAL DEPENSES GEREEES PAR LE S.G.A.S.	100 580,05 €	97 963,45 €
DEPENSES "ACTION SOCIALE" du S.U.A.P.S.	3 063,00 €	2 537,78 €
DEPENSES "ACTION SOCIALE" du Service de médiation culturelle	1 391,00 €	4 739,60 €
TOTAL GENERAL DES DEPENSES ACTION SOCIALE 2015	105 034,05 €	105 240,83 €

Source : bilan SGAS 2015

En 2015, 5 personnes ont bénéficié d'une remise gracieuse sur trop-perçus pour accompagner des agents ayant des difficultés à rembourser leur dette. En 2014, 9 personnes avaient bénéficié de ce dispositif. Ces remises gracieuses ont baissé mécaniquement du fait de l'introduction de la subrogation. Ce dispositif n'a concerné que des personnels BIATSS contractuels. En 2016, les remises gracieuses devraient continuer à baisser car l'établissement a signé une convention avec une association accompagnant les personnes atteintes de surendettement.

Depuis 2013, on observe une baisse continue de la fréquentation de la restauration universitaire et administrative, entraînant une baisse de la subvention. Une étude est en cours sur les conditions de restauration au sein de l'établissement.

La direction de l'établissement a souhaité initier une démarche de sensibilisation des personnels au bien-être au travail. Ainsi, le service général de l'action sociale a été sollicité pour participer à la journée « Dynamiques professionnelles et subjectivité », le 19 novembre 2015, au cours de laquelle 88 personnels ont pu assister à divers ateliers de pratiques artistiques et de thérapie corporelle, avec un financement de l'action sociale à hauteur de 2 615,22 € (voir ligne de crédits « service de médiation culturelle » dans le tableau des « autres postes de dépenses »). Le dispositif « bien-être » mis en œuvre par l'action sociale, en amont et en aval de cette journée, correspond à 3 ateliers de gestion du stress, mis en place au 1er semestre 2015 et 3 ateliers de relaxation sophrologique débutés en décembre 2015, qui ont mobilisé 54 personnes de l'établissement, avec un coût d'organisation s'élevant à 947 euros.

GLOSSAIRE

ADAEENES Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

ADJAENES Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

ATRF Adjoint technique de recherche et de formation – Catégorie C

Agent contractuel Agent contractuel et non soumis au régime général des fonctionnaires, mais qui concourt à une mission de service public. On distinguera :

Les contractuels sur emploi permanent (contractuels placés sur des postes pérennes votés en CA)

Les contractuels temporaires (remplacements, contrats de moins de 10 mois, missions)

Les contractuels qui ont des contrats de droit privé (ex : CAE) et qui sont donc gérés selon un dispositif différent

ASI Assistant Ingénieur – Catégorie A

AENES Personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ATER L'attaché temporaire d'enseignement et de recherche participe aux diverses obligations qu'implique son activité d'enseignement : encadrement des étudiants, contrôle des connaissances et examens.

Etre ATER permet de préparer une thèse ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel.

BAP Les branches d'activité professionnelle (BAP) dans lesquelles sont répartis les emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et les emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de la recherche des établissements publics scientifiques et technologiques sont les suivantes :

BAPA : Science du vivant (SV)

BAPB : Sciences chimiques Sciences des matériaux (SCSM)

BAPC : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)

BAPD : Sciences Humaines et Sociales (SHS)

BAPE : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique (ICS)

BAPF : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE (IDCCET)

BAPG : Patrimoine, logistique, prévention et restauration (PLPR)

BAPJ : Gestion et pilotage (nouvelle nomenclature) (GP)

Pour chaque branche d'activité professionnelle, l'emploi type se définit comme le regroupement sous un même identifiant d'un ensemble de situations de travail repérables par des activités identiques ou fortement semblables, dont l'exercice requiert les mêmes compétences (connaissances et savoir-faire). Chaque emploi type fait l'objet d'une fiche descriptive des activités, des compétences ainsi que de l'environnement et du contexte de travail qui le caractérisent. La liste des branches d'activité professionnelle ainsi que les fiches d'emplois types susmentionnées sont regroupées au sein du Référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENS).

BIATSS Regroupe les AENES, les ITRF et les personnels de bibliothèques et médico sociaux

BIB Personnels des bibliothèques

CAE Contrat d'accompagnement dans l'emploi : contrats aidés d'état

CASU Conseillers d'administration scolaire et universitaire – Catégorie A+

Catégorie Tous les personnels de la fonction publique sont classés en 3 catégories désignées par les lettres A, B et C

Catégorie A+ et A Correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction. La catégorie A peut correspondre aux grades d'ASI, d'IGE, d'attaché d'administration de l'Etat. La catégorie A+ peut correspondre aux grades d'IGR, de conservateurs, de médecins, attaché principal d'administration de l'Etat...

L'ensemble des personnels enseignants relève des catégories A et A+.

Catégorie B Fonction d'encadrement intermédiaire, d'application et de mise en œuvre de procédures

Catégorie C Fonctions techniques et d'exécution

CNU Le Conseil National des Universités est une instance nationale se prononçant sur des mesures individuelles relatives à la carrière des enseignants-chercheurs (essentiellement recrutement et promotion). Composé de membres élus et de membres nommés, paritaire (professeurs et maîtres de conférences), il est organisé en sections correspondant à des disciplines.

Corps Ensemble regroupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégorie A, B ou C.

Emploi Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'état et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou non titulaire)

Emploi gagé Support budgétaire d'Etat pour lequel l'établissement supporte la charge financière de l'emploi

ETP Equivalent Temps plein. La notion d'équivalent temps plein représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail. Ainsi une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

Grade Subdivision du corps ; la hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par les statuts

IGE Ingénieur d'Etudes – Catégorie A

IGR Ingénieur de Recherche – Catégorie A

ITRF Personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation

Lecteur Les établissements publics d'Enseignement Supérieur relevant du Ministère chargé de l'Enseignement Supérieur peuvent faire appel à des Lecteurs de Langue Étrangère et à des Maîtres de Langue Étrangère.

PAST Les personnalités françaises ou étrangères justifiant depuis au moins trois ans d'une activité professionnelle principale autre que d'enseignement, et d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée peuvent être recrutées en qualité de professeur des universités ou de maître de conférences associés à mi-temps.

PEPS Professeur d'éducation physique

PLP Professeurs de lycée professionnel

PRAG Professeurs agrégés susceptibles d'être affectés dans l'Enseignement Supérieur et nommés :

- soit sur des emplois spécifiques du 2nd degré créés dans les établissements d'Enseignement Supérieur (notamment Ecoles d'ingénieurs, IUT, Universités)

- soit sur des emplois d'Enseignement Supérieur vacants

PRCE Le PRCE est un professeur certifié affecté dans l'enseignement supérieur, dans une Université, y compris en IUT ou en IUFM.

Quotité de temps de travail Occupation d'un poste de travail exprimé en %

ROMPUS Les rompus sont une agrégation des quotités de travail libérées par les personnels à temps partiel permettant des recrutements à titre provisoire. La gestion des postes vacants et des rompus varie selon le type de population.

SAENES Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur – catégorie B

Sections CNU Pour les enseignants chercheurs, les disciplines correspondent aux différentes sections du CNU.

Tous les enseignants chercheurs sont rattachés à une section CNU, mais pas les enseignants du second degré (PRAG et PRCE)

SGAENES Secrétaire général d'administration scolaire et universitaire

SGEPES Secrétaire général d'Etablissement public d'enseignement supérieur

TCH RF Technicien de la recherche et de la formation – Catégorie B

CONTRIBUTEURS :

- Le service d'études statistiques et d'aide au pilotage
- La direction des ressources humaines
- Le service du pilotage de la masse salariale – direction du budget et des finances
- La médecine de prévention
- Le service général d'action sociale
- La secrétaire du CHSCT
- La direction des systèmes d'information